



**“LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
LABORAL: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LIMA METROPOLITANA”**

**Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster
en Gestión de la Inversión Social**

Presentado por:

Sr. Jorge Fernando Hernández Garavito

Sr. Miguel Enrique Hernández Palacios

Sr. Daniel Alejandro Vives Rivero

Asesor: Profesor Manuel Barrón Ayllón

[0000-0002-4752-6769](tel:0000-0002-4752-6769)

Lima, diciembre 2019

A la memoria de mi abuela Dora.

Jorge Fernando Hernández Garavito

A mi madre Mónica Palacios, y mis amigos más cercanos, quienes me motivaron y dieron fuerzas para culminar exitosamente esta importante etapa académica.

Miguel Enrique Hernández Palacios

A mi familia, en especial, a mis padres Rosa María y Belisario, quienes hicieron posible que siga adelante. Su apoyo y el de mis hermanas, Gabriella y Giovanna, siempre fueron mi mejor aliento.

Daniel Alejandro Vives Rivero

Los resultados de esta investigación son el producto del esfuerzo conjunto de todas las personas vinculadas a este. Por esta razón, deseamos reconocer sus aportes, consejos y enseñanzas.

Queremos agradecer a nuestros profesores de la Maestría en Gestión de la Inversión Social de la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, quienes durante los últimos tres años reforzaron los conocimientos y capacidades que hicieron posible el desarrollo del presente proyecto de investigación.

En particular, agradecemos al profesor Manuel Barrón, asesor de esta tesis, por su confianza y apoyo, por creer desde un inicio en nuestra idea, por sus acertados aportes y su continua atención a nosotros.

Además, queremos reconocer a Claudia Cárdenas, Marcos Choque, Adolfo Menacho y Ana Paula Vega, asistentes de investigación que participaron en las de fases piloto y final del trabajo de campo. Su compromiso y atención a cada detalle permitieron el logro de resultados rigurosos y precisos.

Finalmente, agradecemos a nuestras familias y amistades, por su apoyo a lo largo de nuestra estadía en la maestría. Sin su comprensión, paciencia y ánimos nada de esto hubiera sido posible.

Resumen ejecutivo

La discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana tiene un efecto sistemático y debilitador en el acceso de las poblaciones vulnerables a oportunidades de desarrollo. El desempleo y la marginación laboral son algunos de los problemas principales para el grupo de personas con discapacidad. Ocho de cada diez de ellos en edad de trabajar se encuentran en condición de inactividad laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir] 2015). Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (Enedis 2012), se ha identificado que la limitación mayoritaria es la física o motora. Estas se reflejan en las dificultades para usar brazos, manos/piernas y pies.

La ausencia de políticas inclusivas efectivas, la falta de cultura y capacidad en las organizaciones para adaptarse a las necesidades que las personas con discapacidad física ameritan para sus condiciones, además de la existencia de ideas y miedos populares sobre su capacidad productiva, hacen girar la mirada hacia esta problemática. La situación puede verse aún más agravada en aquellos que jóvenes en búsqueda de su realización profesional mediante la consecución de una oportunidad de trabajo en su ámbito que les permita desarrollarse. Según grupos de edad, la mayor proporción de personas con discapacidad se encuentran entre los 15 y los 64 años, rango de edad en el que una persona se encuentra en edad productiva para el sector laboral.

Este es el contexto que motiva realizar la presente investigación, cuya hipótesis general es que la condición de discapacidad física para mover las piernas en jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años que se encuentran en búsqueda de un empleo de tipo administrativo y contable, y que viven en Lima Metropolitana, tiene un efecto negativo en la probabilidad de insertarse al mercado laboral. Todo esto durante la etapa previa a la inserción laboral, mediante la búsqueda de algún trabajo dependiente. Esto ocurre incluso en los casos en los que la discapacidad no supone un obstáculo para el nivel de productividad.

La investigación utiliza, bajo un enfoque cuantitativo, la metodología de auditoría de correspondencia, enviando hojas de vida ficticias a ofertas laborales reales con la finalidad de identificar las diferencias entre las tasas de respuesta de postulantes ficticios con discapacidad física relacionada con la dificultad para mover las piernas y aquellos postulantes ficticios sin discapacidad. Todo esto aplica a jóvenes entre los veinticuatro y veintiséis años que viven en Lima Metropolitana. Complementariamente, se emplea un enfoque cualitativo que busca comprender el entorno de esta problemática desde la perspectiva de actores clave, cuya

experiencia y conocimiento en el tema le otorgan calidad a la información recogida en esta última parte de la investigación.

La investigación evidencia un comportamiento estadísticamente significativo de discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana y permite entender, de modo complementario, las características del entorno en el proceso de búsqueda de una oportunidad de trabajo. Además, los resultados permiten recoger insumos que ayudan al equipo de investigación a elaborar recomendaciones a ser consideradas para la gestión y/o ajustes de próximas políticas públicas desde el Estado dirigidas a la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad física para mover las piernas, sobre todo para jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años.

El presente documento presenta su aporte a las políticas públicas de protección y promoción, ya que considera la mejora de los mecanismos antidiscriminación en el acceso y retención del empleo. Además, sugiere incentivos para lograr incluir a las personas con discapacidad física para mover las piernas en el mercado laboral peruano.

Índice

Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos	ix
Índice de anexos	x
Capítulo I. Introducción	11
1. Planteamiento del problema.....	11
1.1 Principales características de las personas con discapacidad, según el Enedis 2012.....	13
1.2 Marco legal para la persona con discapacidad.....	14
2. Justificación	16
3. Objetivo general y objetivos específicos	18
3.1 Objetivo general.....	18
3.2 Objetivos específicos	18
4. Hipótesis general e hipótesis específicas	19
4.1 Hipótesis general.....	19
4.2 Hipótesis específicas	19
5. Esquema del resto de la tesis	19
Capítulo II. Marco teórico.....	21
1. Descripción y análisis	21
1.1 Los jóvenes y su inserción laboral	21
1.2 La discriminación en el mercado laboral	22
1.3 Modelos de discriminación	23
1.4 Estudios previos	25

Capítulo III. Metodología.....	29
1. Metodología cuantitativa	29
1.1 Descripción de la metodología.....	29
1.2 Diseño de investigación	29
1.2.1 Auditoría de correspondencia	29
1.3 Fuente de datos	30
1.3.1 Datos primarios cuantitativos	30
1.4 Procesamiento de datos y herramientas de análisis	32
1.4.1 Estadísticas	32
1.5 Estudio piloto	34
1.6 Aspectos éticos	35
2. Metodología cualitativa	36
2.1 Descripción de la metodología.....	36
2.2 Diseño de la investigación	37
2.2.1 Entrevistas semiestructuradas	37
2.3 Fuente de datos	38
2.3.1 Datos primarios.....	38
2.4 Procesamiento de datos y herramientas de análisis	38
Capítulo IV. Resultados.....	39
1. Resultados cuantitativos.....	39
2. Resultados cualitativos.....	45
Conclusiones y recomendaciones.....	51
1. Conclusiones.....	51
2. Recomendaciones	52
3. Limitaciones del estudio	53

Bibliografía	55
Anexos	58
Notas biográficas	79

Índice de tablas

Tabla 1.	Tasas de respuesta en grupos de estudios previos.....	31
Tabla 2.	Determinación del tamaño muestral	32
Tabla 3.	Variables de estudio.....	33
Tabla 4.	Entrevistas aplicadas	37
Tabla 5.	Número de respuestas	39
Tabla 6.	Distribución de la muestra	40
Tabla 7.	Prueba t de muestras independientes	41
Tabla 8.	Resultados de modelos 1 y 2.....	42
Tabla 9.	Análisis de heterogeneidad	44

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Efecto sistemático de los estereotipos sobre la productividad	25
------------	---	----

Índice de anexos

Anexo 1. Listado de estudios de correspondencia en el mercado laboral	59
Anexo 2. Términos de referencia para la contratación de dos asistentes de investigación	59
Anexo 3. Protocolo para el desarrollo del trabajo de campo	60
Anexo 4. Modelo guía para diseñar las hojas de vida (DBM Perú)	62
Anexo 5. Resultados de Estudio Piloto	64
Anexo 6. Guía de preguntas de entrevistas semiestructuradas.....	66
Anexo 7. Matriz de análisis de entrevistas	72

Capítulo I. Introducción

1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

En el Perú habitan cerca de 1.600.000 personas con algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 5,2% de la población total del país. Esta situación es preponderante en las mujeres (en el 52% de los casos) y en áreas urbanas (en el 78% de casos). Asimismo, 29,8% de hogares en Lima Metropolitana tiene al menos un integrante con algún tipo de discapacidad. Esta cifra es mayor que en el resto de los departamentos del país (Enedis¹ 2012). Según grupos de edad, la mayor proporción de personas con discapacidad se encuentra entre los 15 y 64 años (41,3%), seguido por aquellas con 65 y más años (50,4%). El grupo de entre 15 y 64 años está compuesto principalmente por un 32,8% que tiene entre 30 y 64 años (Enedis 2012).

Según Enedis (2012), producto de preguntas con respuestas múltiples a personas con discapacidad, se ha identificado que la limitación mayoritaria es la física o motora. Esta se refleja en las dificultades para usar brazos, manos/piernas y pies en un 59,2% de los casos; seguido por las dificultades para ver, aun usando lentes (50,9%); padecer una enfermedad crónica (42,4%); problemas para oír, aun usando audífonos para sordera (33,8%); dificultad para concentrarse y recordar (32,1%); para relacionarse con los demás por sus sentimientos, emociones y conductas (18,8%); y para hablar, entonar y vocalizar (16,6%).

La realidad de las personas con discapacidad evidencia una situación de desigualdad y vulnerabilidad desde el punto de vista sociodemográfico. En su mayoría, tienen bajos niveles de educación culminada. Un 40,4% solo cuenta con estudios de nivel primario, un 22,3% no posee ningún tipo de nivel educativo logrado, un 22,4% ha logrado nivel secundario y apenas el 11,4% ha alcanzado el nivel superior (Enedis 2012).

¹ Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad

En dicho contexto, el desempleo y la marginación laboral son algunos de los principales problemas para esta población vulnerable. El 92% de las personas con discapacidad tiene catorce años a más, lo cual significa que se encuentran en edad de trabajar; no obstante, el 77% no participa en el mercado laboral, es decir, no trabaja ni se encuentra buscando un trabajo. Esto quiere decir que ocho de cada diez personas con discapacidad, en edad de trabajar, se encuentran en condición de inactividad laboral (Servir 2015).

De acuerdo con Schkolnik (2005), existen diversos factores que permiten caracterizar las limitaciones en la inserción laboral en jóvenes. Entre ellos se encuentran los factores de demanda: carencia de certificación y/o experiencia, rigidez de contratación, entre otros; y los desajustes o restricciones; por el lado de la oferta: mayor probabilidad de rotación, el menosprecio a posiciones de entrada y la falta de información.

Pero cuando las personas con discapacidad buscan ingresar al mercado laboral no solamente se encuentran con estas dificultades sistemáticas, sino que además deben enfrentarse a otros tipos de barreras como la ausencia de políticas que les permitan una inclusión efectiva en igualdad de condiciones, la falta de cultura y capacidades organizacionales que presentan las instituciones empleadoras para adaptarse a sus condiciones particulares, los propios paradigmas y miedos mentales sobre la real capacidad productiva de una persona con discapacidad, sus calificaciones técnicas y habilidades blandas desarrolladas, entre otros (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2013). Esto sin considerar los obstáculos en infraestructura urbano-rural para acceder a los lugares de trabajo y a la falta de transporte accesible que permita su adecuada movilización.

El país presenta una brecha significativa en la actividad laboral entre las personas con discapacidad y el total de la población. Entre los años 2012 y 2013, la población económicamente inactiva (PEI) en el primer grupo ascendía al 76,8% (Enedis 2012), mientras que dicha cifra solamente llegaba al 26.8% a nivel poblacional (Enaho² 2013). La situación se agravaba a nivel de género, donde un 83,7% de las mujeres con discapacidad dejaba de participar en el mercado laboral.

² Encuesta Nacional de Hogares

Por otro lado, en el grupo de jóvenes entre los catorce y veinticuatro años, la tasa de inactividad era del 44,9% en toda la población, mientras que entre las personas con discapacidad entre los catorce y diecinueve años esta cifra ascendía hasta el 86,8% del total.

Por lo expuesto anteriormente, y con el objetivo de conocer los factores que llevan a estas cifras en el Perú, es importante considerar una pregunta de investigación que permita ahondar en el tema y reflexionar sobre la efectividad de las políticas públicas actuales que afectan al grupo de personas con discapacidad. Esta pregunta ha sido delimitada de la siguiente manera: ¿cuáles son los factores que influyen en la probabilidad de inserción laboral de jóvenes de veinticuatro a veintiséis años con discapacidad física para mover las piernas que se encuentran en búsqueda de empleo y en qué medida varían con respecto al resto de jóvenes de la población?

1.1 Principales características de las personas con discapacidad, según el Enedis 2012

Al 2012, la población económicamente activa (PEA) estuvo conformada por el 21,7% de la población total de personas de 14 años a más con discapacidad. Este porcentaje estuvo compuesto por 19,1% de personas en condición ocupada y 2,6% desocupadas. Se asume que estas últimas se encuentran en búsqueda de empleo. Cabe señalar que en la población de 14 a 19 años y de 20 a 39 años, el porcentaje de personas con discapacidad en situación desocupada asciende a 3,3% y 5,57%, respectivamente.

En cuanto al género, del total de hombres de catorce años a más con discapacidad, el 29,4% es población económicamente activa. De ellos, el 3,3% está desocupado. El porcentaje de mujeres económicamente activas del total de mujeres en situación de discapacidad es de solo 14,9%, con un porcentaje de desocupación de 2,1%.

Específicamente en Lima, área donde se realiza la presente investigación, de las personas con discapacidad de catorce años a más, el 19% es PEA. Dentro de ella, la población desocupada está compuesta por el 2,6%.

Respecto a la ocupación principal de las personas con discapacidad de catorce años a más, en el rango de catorce a diecinueve años resalta la ocupación de obreros de construcción, producción de papel, cartón, caucho, plástico y otros. En el caso de personas de veinte a veinticuatro años, ocupan cargos de jefes y empleados de oficina.

Por último, en Lima Metropolitana el 54,8% de personas con discapacidad de catorce años a más es trabajador independiente, el 21,9% es empleado, el 11,3% son obreros y un 7,6% son empleadores o patrono. De forma minoritaria, un 2,2% son trabajadores del hogar, un 1,3% son trabajadores familiares no remunerados y un 0,8% tienen otro tipo de ocupaciones.

1.2 Marco legal para la persona con discapacidad

La Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada el 06 de enero de 1999 es el primer intento de procurar la integración social y promover el ejercicio de los derechos de este sector de la población. Aparentemente una ley muy declarativa y con un enfoque tradicional asistencialista, además de presentar algunos vacíos legales.

La Ley N° 29973, Nueva Ley General de las Personas con Discapacidad, publicada el 24 de diciembre del 2012, establece un marco legal en búsqueda de la promoción, protección y realización de los derechos de este sector de la población con un enfoque inclusivo que busca condiciones de igualdad.

El artículo 2° de la nueva ley define a la persona con discapacidad como «aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás».

Según la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República del 2013, algunos de los siguientes beneficios de la nueva ley incluyen:

- Reconocimiento del derecho a recibir una educación inclusiva en todas las modalidades del sistema educativo peruano, garantizando su accesibilidad y calidad.
- Creación de la obligatoriedad para que las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores contraten, como mínimo, un 3% del total de sus trabajadores a personas con discapacidad. En el caso de las entidades del Estado este porcentaje mínimo es de 5%.
- Descuento en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad para aquellos empleadores que generan renta de tercera categoría.

- Ajustes en la adecuación del espacio de trabajo que el empleador tenga que realizar para que la persona con discapacidad tenga las condiciones para un buen desempeño laboral.
- Dirección del 5% del crédito estatal destinado al financiamiento de micro y pequeñas empresas hacia aquellas promocionales de personas con discapacidad.
- Sanción a la entidad, funcionario o empresario que no cumpla con lo establecido en esta ley.

El artículo 8° de la ley indica que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad y a no ser discriminadas por motivos de discapacidad; por ello, es un acto discriminatorio toda distinción, exclusión o restricción por estos motivos que los dejen sin reconocimiento, goce o ejercicio de uno o varios de sus derechos.

El artículo 45° menciona que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás. Se promueve y garantiza el respeto y el ejercicio de sus derechos laborales a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). Asimismo, el artículo 446° indica que, junto a los gobiernos regionales y municipales, las personas con discapacidad son incorporadas en sus programas de formación laboral y actualización, además de aquellos programas de colocación y de empleo.

La ley también contempla el capítulo IX con la finalidad de indicar la conformación, funciones y organización del Conadis, órgano especializado en materia de discapacidad que se encuentra adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. El Conadis mantiene una autonomía técnica, administrativa, económica y financiera.

La ley, en su artículo 72°, contempla al Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) como el encargado de asegurar que las políticas públicas gestionadas por el Estado en materia de discapacidad sean cumplidas. Además, indica los objetivos, composición y organización del sistema.

El artículo 76° menciona que las personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener un certificado que acredita su condición. Este certificado se otorga en todos los hospitales del Ministerio de Salud, de Defensa, del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). Asimismo, según lo indicado en el artículo 78°, existe un Registro Nacional de la Persona con Discapacidad

a cargo del Conadis, donde se compila, procesa y organiza la información de las personas con discapacidad y sus organizaciones.

2. Justificación

En América Latina persiste una gran desigualdad de las personas con discapacidad frente al resto de la población, lo que coloca a este grupo en condición de vulnerabilidad. El Perú no es la excepción. Esto requiere fortalecer las estrategias de políticas públicas orientadas a generar entornos de igualdad de oportunidades y desarrollo de la población con discapacidad. La probabilidad de lograr avances depende, en gran medida, de la generación de diagnósticos verídicos y estudios que avalen su complejidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal] 2011). También depende de políticas públicas efectivas que realmente permitan la inclusión social de esta población.

De acuerdo con el estudio realizado por Luis del Águila en su tesis *Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, elaborada el 2011, las investigaciones han demostrado que «no será posible que los países en desarrollo logren reducir sus niveles de pobreza y alcanzar el desarrollo a menos que sus políticas brinden una consideración especial a la problemática de la discapacidad».

En los últimos años, a partir de la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el Estado peruano comenzó a abordar la discapacidad de manera más sistemática en el marco de sus políticas de promoción y protección de derechos. A través de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), se busca establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad. Promueve su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica del país. Mediante esta ley se crea el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), encargado principalmente de formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.

En el 2008 se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PIO 2009-2018) que es una actualización de su versión anterior: PIO 2003-2007. Lamentablemente, no tuvo una evaluación final, debido al cambio de gobierno del 2006 que

interrumpió y afectó el proceso de continuidad en el seguimiento y monitoreo, así que solo se logró obtener informes de gestión de los primeros dos años.

En materia laboral, en el Perú, «la exclusión laboral de las personas con discapacidad es una consecuencia de la lógica de los procesos de mercado, generando desigualdades con las personas con discapacidad. Si el mercado genera exclusión, habría que plantear la siguiente interrogante: ¿cómo operan las instituciones políticas y sociales frente a ella? En condiciones ideales los arreglos sociales deberían operar a fin de dar respuesta a este problema y generar redes de protección social que impidan que miembros del sistema social sean víctimas de agudas privaciones en razón de factores que se encuentran más allá de su control. Sin embargo, en sociedades excluyentes, las instituciones sociales fracasan en dicho propósito» (Ceedis 2004).

Ceedis (2004) plantea una serie de criterios para estructurar las políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad. Estas son (i) de prevención, que buscan reducir el riesgo de que una persona pase a un estado no deseable; (ii) de protección, que pretende minimizar el impacto al bienestar de una persona en un evento determinado; (iii) de promoción, cuyo objetivo es aumentar las oportunidades de una persona a fin de que salga de un estado no deseable; y iv) de propulsión, cuyo objetivo es reforzar los beneficios de salida y evitar el retorno a un estado no deseado.

La presente investigación justifica la relevancia y el aporte de las políticas de protección y promoción. En el primer caso, porque dentro de su concepción aborda mecanismos antidiscriminación en el acceso y retención del empleo. No obstante, pese a que la normativa vigente establece que nadie puede ser discriminado por su condición de discapacidad, ya que se considera «[...] nulo todo acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad» (Ceedis 2004). Esta no considera realmente los aspectos disuasivos que producen incentivos para evitar situaciones de discriminación contra las personas con discapacidad. En ese contexto, no existe sanción alguna para quien cometa actos de discriminación a personas con discapacidad; menos aún si no se realiza ninguna demanda. Caso contrario ocurre en otros países como Brasil, por ejemplo, donde los actos de discriminación son causas de multa o prisión hasta por cuatro años (Ceedis 2004).

En el segundo caso, se busca complementar las políticas de protección con medidas que otorguen beneficios a la contratación de trabajadores con discapacidad, mediante incentivos de tipo tributario, subsidios salariales y/o de capacitación; así como programas de capacitación,

actualización y reconversión profesional (Ceedis 2004). En consecuencia, dicho contexto justifica el desarrollo de la presente de investigación, ya que el país necesita estudios que, de forma cuantitativa, evidencien que existe un comportamiento natural de exclusión o discriminación, culturalmente aceptado, de parte de los potenciales empleadores en el Perú. Es un tema de fondo que va más allá de imponer la obligatoriedad de contratación de determinado porcentaje de personas con discapacidad.

Este tipo de investigación puede servir de instrumento útil para justificar la mejora en las políticas públicas de protección y promoción. Asimismo, de forma cualitativa, el estudio permitirá entender las razones y la percepción de algunos empleadores sobre la complejidad del tema de inserción laboral de personas con discapacidad. Esto contribuirá a que los formuladores de políticas públicas se adapten a las expectativas y necesidades de todos los involucrados.

3. Objetivo general y objetivos específicos

3.1 Objetivo general

El objetivo del estudio es determinar si la discapacidad física para mover las piernas; en jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años, que se encuentran en búsqueda de un empleo de tipo administrativo y contable³, y que viven en Lima Metropolitana; reduce la probabilidad de insertarse en el mercado laboral peruano durante la etapa previa a la inserción laboral. Además, se busca conocer si existen otros factores, o características externas a su condición, que también afectan la probabilidad de conseguir empleo.

3.2 Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la condición de discapacidad física para usar las piernas, en los jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años que buscan un empleo, en la probabilidad de ser contactados para entrevistas laborales en trabajos dependientes de Lima Metropolitana.
- Determinar la incidencia de otros factores individuales externos (género, edad, formación, número de empleos anteriores, años de experiencia) en la probabilidad de que los jóvenes

³ Se consideró estos tipos de empleo ya que son los de mayor demanda en avisos clasificados laborales e implican funciones que, *a priori*, no se encuentran afectadas por la condición de discapacidad.

entre veinticuatro y veintiséis años con discapacidad física para usar sus piernas, durante la etapa previa a la inserción laboral, sean contactados para tener entrevistas laborales con potenciales empleadores en Lima Metropolitana.

4. Hipótesis general e hipótesis específicas

4.1 Hipótesis general

La hipótesis principal de la investigación es que la condición de discapacidad física para usar las piernas entre las personas jóvenes de entre veinticuatro y veintiséis años; que se encuentran en búsqueda de un empleo de tipo administrativo y contable, que viven en Lima Metropolitana; tiene un efecto negativo en la probabilidad de insertarse al mercado laboral peruano, durante la etapa previa a la inserción laboral, mediante algún trabajo dependiente. Incluso en los casos en los que la discapacidad no supone un obstáculo para su nivel de productividad.

4.2 Hipótesis específicas

- En igualdad de condiciones, para ser productivos en trabajos dependientes, las personas jóvenes de veinticuatro y veintiséis años con discapacidad física para usar las piernas tienen menor probabilidad de superar los filtros iniciales en procesos de selección previos a su inserción laboral, dada la existencia de algún prejuicio por parte del empleador respecto a su capacidad productiva.
- En el caso de las personas jóvenes de veinticuatro y veintiséis años con discapacidad física para usar las piernas y que estén en búsqueda de empleo, existen otros factores individuales externos (género, edad, formación, número de empleos anteriores, años de experiencia) que afectan la probabilidad de superar filtros iniciales en procesos de selección durante la etapa previa a su inserción laboral.

5. Esquema del resto de la tesis

El presente trabajo de investigación está estructurado en dos partes:

La primera de ellas se enfoca en el marco teórico que permite identificar un modelo de variables relacionadas con la inserción laboral, en especial para jóvenes en edad de trabajar y que se

encuentran en búsqueda de un trabajo. Este marco de referencia inicial nos permite evaluar si el modelo es aplicable en el caso de personas jóvenes con discapacidad física para usar brazos, manos/piernas y pies en edad de trabajar, cuál es la relevancia de estas variables para este grupo de la población, en cuánto varía su efecto y qué elementos no visibles pueden estar interviniendo en el proceso de su empleabilidad.

La segunda parte del documento cuenta con información del experimento implementado para cotejar las hipótesis planteadas, los resultados obtenidos y las posibles alternativas de solución existentes. Considera el marco de actores que intervienen en la problemática y las conclusiones respecto a lo expuesto. Se utiliza, como principal método experimental, el envío de hojas de vida con postulantes ficticios, diseñados a partir del modelo de variables determinantes para la inserción laboral y tiene, como única distinción observable, la condición (o no) de discapacidad para mover las piernas, la indicación de ciertas habilidades socioemocionales y factores individuales destacados que llevan a tener más información por parte del empleador respecto a su capacidad productiva para el puesto de trabajo. El antecedente de este método es el estudio realizado por Galarza y Yamada (2017) respecto a características observables de apariencia física, apellidos de origen y sexo en procesos de selección laboral en el Perú. Además, se cuenta con información proveniente de entrevistas a profundidad realizadas a expertos y actores clave relacionados con la problemática a fin de identificar las principales características del entorno de las personas con discapacidad que influyen en su proceso de inclusión laboral en la sociedad.

Capítulo II. Marco teórico

1. Descripción y análisis

1.1 Los jóvenes y su inserción laboral

Para Weller (2007), la inserción laboral en la etapa de la juventud es clave para una persona, puesto que representa un paso en su independencia económica y primeros pasos para establecer un hogar propio. Además, es un ámbito que se convierte para el joven en un espacio de desarrollo personal.

Si bien entre principios de 1990 y mediados del 2000 la tasa de ocupación de los jóvenes se ha incrementado levemente, las cifras en América Latina agravan el asunto, debido a que en numerosas encuestas de opinión se halla al desempleo más preocupantes para la población, haciendo crecer la tasa de desempleo juvenil, que estuvo definido como una de las metas de los anteriores objetivos del milenio.

La tasa de desempleo es mayor en los jóvenes que en los adultos. La concentración de los jóvenes desempleados se encuentra en aquellos que buscan por primera vez un trabajo. La dificultad recae en los problemas de acceso para buscar oportunidades de trabajo y en su mayor rotación laboral. Según el autor, existe una hipótesis que menciona que los sistemas educativos y de capacitación no logran preparar adecuadamente a los jóvenes para la vida laboral, lo que genera una desconexión latente con lo demandado por los empleadores potenciales.

En la demanda laboral lo que ocurre es que, en situaciones económicas desfavorables, los empleadores dejan de contratar a nuevas personas. Esto afecta mayoritariamente a los jóvenes, ya que ellos representan el mayor porcentaje de buscadores de empleo.

Esta brecha entre la oferta y la demanda laboral se hace aún más notoria por un problema de información incompleta tanto de los jóvenes respecto al mundo laboral, como de los empleadores en relación con la juventud. Se hace más notorio en casos particulares de jóvenes con los que se mantiene diferencias en las características sociales y culturales. Weller (2007) indica que esto es aún más grave cuando aparecen prejuicios de ambas partes y se generan prácticas discriminatorias que no permiten que las desigualdades se acorten y haya una simetría entre los requerimientos de los empleadores y las aspiraciones de los jóvenes.

A esto se le suma que el mercado laboral exige experiencia laboral a los postulantes, lo que lo hace mucho más difícil de cumplir para aquellos jóvenes que buscan trabajo por primera vez. Este requerimiento, muchas veces, se hace sin reconocer el valor agregado de alguna ocupación previa que el postulante haya tenido. Sin embargo, el Diario Gestión (2018) conversó con algunos expertos acerca de cómo una persona sin experiencia puede aportar mucho al empleador. Los jóvenes, al encontrarse en esta situación, pueden aprovechar al máximo el desarrollo de sus habilidades socioemocionales. Los empleadores desean contar con voluntad de aprendizaje, innovación, rapidez en la identificación de fuentes de datos y realizar presentaciones efectivas, pero pocos empleadores están realmente conscientes de que pueden asumir el reto de formar a un trabajador sin experiencia.

Los jóvenes viven una tensión que asumen con mucho esfuerzo personal para mejorar su educación e insertarse en el mercado laboral de un sistema que, por momentos, creen que es meritocrático. La realidad refleja que los contactos personales y recomendaciones son elementos claves para acceder a trabajos que piensan atractivos. Bajo este contexto, el autor menciona la existencia de un mayor interés por parte de los jóvenes en iniciar un emprendimiento independiente como una posible alternativa de trabajo si no consiguen ser contratados por un empleador.

Campusano (2006) indica que los empleadores consideran clave las actitudes y valores que presentan los postulantes a un puesto laboral al momento de decidir su contratación, pero lamentablemente muchas veces son mal evaluados en estos aspectos.

1.2 La discriminación en el mercado laboral

Se debe entender que, en la sociedad, existen dos manifestaciones distintas de la desigualdad entre las personas. La primera es la exclusión, la cual consiste en la «restricción de la posibilidad de acceso a algún servicio, bien público u oportunidad» (McConnell *et al.* 2017). La discriminación, por su parte, debe ser entendida como el trato desigual de dos individuos en condiciones (*a priori*) similares de acceso. El primer caso, por ejemplo, se muestra como el acceso limitado de las personas con discapacidad a la educación, debido a que las opciones de instituciones educativas adecuadas para sus necesidades son limitadas. En el segundo caso, la discriminación ocurre cuando dos personas con las mismas capacidades, experiencias laborales y condiciones, reciben tratos distintos cuando intentan acceder a oportunidades, por ejemplo, laborales.

De acuerdo con McConnell *et al.* (2017), existen distintas formas de discriminación laboral:

- Discriminación de sueldo: cuando existen diferenciales en el salario recibido basados en consideraciones ajenas a la productividad.
- Discriminación de empleo: cuando un subgrupo en particular carga con un porcentaje desproporcionado de la tasa de desempleo.
- Discriminación ocupacional: cuando un subgrupo es restringido de entrar a un trabajo para el cual se encuentra calificado. En este caso se le suele agrupar en ocupaciones para las cuales está sobrecalificado.
- Discriminación de capital humano: cuando existen diferencias en el acceso a oportunidades que pueden incrementar la productividad; por ejemplo, la educación formal o capacitaciones en el trabajo.

1.3 Modelos de discriminación

Existen diferentes modelos teóricos sobre cómo funciona la discriminación en el mercado laboral (McConnell *et al.* 2017).

Por ejemplo, Gary Becker estudió los efectos económicos de la discriminación en el mercado laboral. El autor propone, en su publicación *The economics of discrimination* (1957), el modelo de discriminación por preferencias, en el cual la discriminación implica un costo para el empleador y que este se encuentra dispuesto a asumir; es decir, mantener un proceso de selección que discrimine, le genera al empleador un costo que le quita competitividad en el mercado. Bajo este modelo, los empleadores que discriminan en el proceso de selección son eventualmente desfasados por un mercado orientado al costo-efectividad; sin embargo, esto no termina de ocurrir en la realidad, ya que los mercados no funcionan en condiciones perfectas. Además, demuestra que la discriminación lleva a una reducción del ingreso no solo de las personas que son discriminadas sino también de su grupo minoritario.

Por otro lado, para Aigner y Cain (1977), el modelo de discriminación estadística supone que el individuo es juzgado por las características promedio del grupo al que pertenece a pesar de que

difieran sus características individuales. En este caso, el empleador no es castigado por ejercer la discriminación debido a que minimiza los costos de contratación con la aplicación de esta clase de filtros. Se entiende que el empleador no actúa de forma maliciosa - como en el modelo anterior, pero aun así perjudica al grupo de personas que difiere del promedio. Por último, se contempla que no existe una razón inherente para que la discriminación se reduzca, pues solo se detiene cuando la brecha promedio se cierra. Así se explica que las manifestaciones de la discriminación sistemática permanezcan a lo largo del tiempo, a pesar de la noción generalizada de la injusticia que causa.

Otro modelo de discriminación es el llamado discriminación implícita, en el que se toman decisiones discriminatorias de mayor carga de inconsciencia que de conciencia en base a variables que no afectan el nivel de productividad de las personas. Devine (1989) brinda una mirada de psicología social, aduciendo que los esfuerzos de tener mayor conciencia luchan con los estereotipos de un comportamiento discriminador. El inconsciente nos lleva a actuar según estos estereotipos ya internalizados.

Finalmente, el modelo de segregación ocupacional indica que la discriminación ocurre cuando un grupo de personas es restringido a un determinado sector ocupacional. Al agruparse y no tener movilidad a otros sectores, la oferta laboral excede a la demanda y los sueldos caen, mientras que el grupo privilegiado permanece en sectores de salarios altos. Esta distribución es tanto desigual como ineficiente para la sociedad.

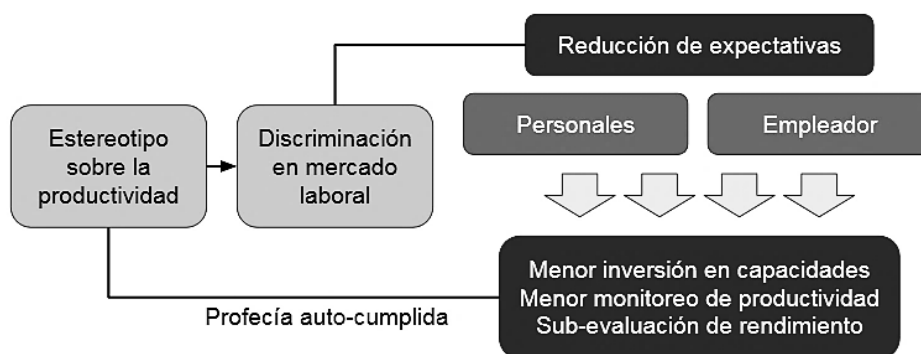
Estos modelos ofrecen ideas aplicables a la situación de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral. Por un lado, se encuentran confinados a ocupaciones de bajo valor agregado, por ende, con bajos salarios, lo que produce una situación de subempleo. Por otro lado, contar con salarios bajos no les permite acceder a oportunidades de capacitación que podrían facilitar su acceso a mejores puestos. Las consecuencias de esto pueden, por último, generar la percepción de que la persona con discapacidad promedio no cuenta con las habilidades pertinentes para generar valor en una organización.

Esta situación produce un ciclo sistemático en el cual el estereotipo generado sobre la (falta de) productividad de las personas con discapacidad tiene como consecuencia su discriminación en el mercado laboral (Bertrand 2016). Por ello, se produce una reducción de expectativas tanto a nivel del individuo como del potencial empleador. La persona que desea integrarse al mercado laboral asume una carga asociada a su identificación con un grupo discriminado y esta carga decanta en

ansiedad que interrumpe su desarrollo cognitivo. La amenaza del estereotipo no solo se encuentra vinculado al rendimiento productivo sino también a la aparición de conductas y preferencias. Esto amplifica los efectos negativos una vez que el individuo asume una posición pesimista sobre sus propias aptitudes y potencial.

El empleador también termina por desarrollar bajas expectativas de las personas asociadas a un estereotipo productivo. No solo en el caso de los procesos de contratación sino incluso en la supervisión y gestión de las personas contratadas. Los empleadores refuerzan estas creencias con sus propias acciones, tanto con una menor inversión de recursos en el desarrollo de capacidades como con una menor inversión de tiempo en la mentoría y evaluación del desempeño.

Gráfico 1. Efecto sistemático de los estereotipos sobre la productividad



Fuente: Elaboración propia, 2019, basada en Bertrand, 2016.

Cuando los cambios producidos en el rendimiento de una persona se basan en la variación de las expectativas por parte de un líder (en este caso, el empleador) son denominados efecto pigmalión (cuando las expectativas se incrementan) y efecto gólem (cuando se reducen). Cuando estos efectos se asocian a factores de discriminación como el género, la raza o, en este caso, la discapacidad, los estereotipos sobre la productividad se refuerzan en la realidad y provocan un efecto sistemático que obstaculiza la incorporación de las personas discriminadas en el mercado laboral.

1.4 Estudios previos

Medir la discriminación en el campo del mercado laboral ha sido un tema de interés para investigadores en las últimas décadas. Se ha hecho mediante el uso de distintas metodologías entre las cuales destacan las auditorías y las auditorías de correspondencia (Bertrand 2016).

Las auditorías consisten en el emparejamiento de dos individuos de acuerdo con variables relevantes para la oportunidad a la cual postulan. En estos casos, la discriminación se manifiesta cuando reciben tratos diferenciados por parte de los potenciales empleadores. Tienen la ventaja de recoger información sobre varias etapas del proceso de selección; sin embargo, esta metodología es susceptible a algunas limitaciones: (i) es poco probable eliminar las diferencias inherentes que existen entre los individuos a pesar de estar sujetos a entrenamiento sobre el procedimiento; (ii) ya que los estudios no son de carácter “doble-ciego”, los postulantes pueden alterar su comportamiento al ser conscientes de su participación en el experimento.

Para minimizar las limitaciones, se utilizan las auditorías de correspondencia, las cuales se caracterizan por utilizar postulaciones ficticias (generalmente hojas de vida) enviadas en pares. La única variación es el rasgo percibido de la minoría estudiada. La discriminación es identificada si difieren las tasas de respuesta. Si bien los estudios de correspondencia solventan los problemas de las auditorías tradicionales, también poseen dificultades referidas a las limitaciones de la variable respuesta: (i) no se puede garantizar que el empleador revisa todas las postulaciones o toda la información de estas; (ii) la tasa de no respuesta no supone discriminación de forma conclusiva; además, (iii) ambos estudios solo pueden ofrecer información sobre el comportamiento agregado (promedio) en el comportamiento de contratación, el cual puede no simular las decisiones de búsqueda de trabajo de forma adecuada.

Existe un contingente importante de estudios de correspondencia aplicados al mercado laboral, la mayoría de ellos, compilados por Bertrand y Duflo (2016), consideran distintos factores de discriminación entre los que figuran el sexo, la raza, la nacionalidad, la orientación sexual, la belleza, la religión, entre otros. La mayoría de estos estudios utiliza la metodología de Bertrand y Mullainathan (2004), quienes evaluaron la existencia de discriminación por raza al analizar las respuestas de empleadores a la presentación de hojas de vida ficticias para empleos reales (ver anexo 1).

Además, Neumark (2016), en su investigación *Experimental research on labor market discrimination*, menciona los antecedentes de ciertos estudios de correspondencia aplicados específicamente sobre la discapacidad como factor de discriminación.

En el caso de Ravaud *et al.* (1992), se remitieron aplicaciones no solicitadas a empresas en Francia. Se utilizó la paraplejia como potencial factor de discriminación y los postulantes también se distinguían por nivel educativo. Los resultados para las personas sin discapacidad fue una tasa de respuestas favorable de 1,78 veces más probable con respecto a las personas con paraplejia (uso de silla de ruedas). La brecha aumentaba en el caso de las personas con menor nivel educativo.

Otro trabajo, realizado por Baert (2014), estudió la discriminación por discapacidad en Bélgica. Se consideraron la ceguera, la sordera y el autismo como factores de discriminación. Las hojas de vida y cartas de interés incluían una mención de la discapacidad, así como la afirmación literal “la discapacidad no afecta mi productividad” para dejar en claro que el postulante podría acomodarse. Los candidatos discapacitados recibieron, en promedio, cerca de la mitad de respuestas de interés a sus postulaciones en comparación con las personas sin discapacidad.

Otro antecedente mencionado es el de Ameri *et al.* (2015). En Estados Unidos se enviaron hojas de vida ficticias a 6.016 publicaciones de ofertas laborales para posiciones del área de contabilidad. Se aducía que el nivel de productividad no debería verse influenciado por las discapacidades en cuestión. Un tercio de los casos reflejaron, en su carta de interés, la incidencia de lesiones a la médula espinal. En otro tercio, la presencia de síndrome de Asperger. En el último tercio, la ausencia de una discapacidad. Los postulantes ficticios con discapacidad recibieron 26% menos expresiones de interés (en ser contratados) que aquellos sin discapacidad.

Por último, en Bellemare *et al.* (2017), se investigaron las determinantes y el alcance de la discriminación en el mercado laboral de personas con discapacidad física aguda (usuarias de sillas de ruedas) en la provincia de Quebec, Canadá. Se enviaron hojas de vida a 1.477 empleadores. El diferencial de respuestas fue del 46% entre las personas con y sin discapacidad, en detrimento del segundo grupo.

Neumark (2016) considera como válida la metodología de descomposición de brechas salariales. Esta refleja la discriminación como aquella situación en la que individuos de similares características productivas pueden terminar con diferencias en sus salarios.

Si bien la metodología de auditoría ya ha sido aplicada en el contexto laboral peruano, y esta ya ha sido considerada para evaluar el grado de discriminación, debido a la discapacidad en otros

países del mundo, el presente estudio es el primero en cumplir ambas características. Asimismo, se identificará una amplia gama de variables de control que puedan ser considerados en futuras investigaciones de este tipo.

Capítulo III. Metodología

1. Metodología cuantitativa

1.1 Descripción de la metodología

La presente investigación utiliza un enfoque principalmente cuantitativo y de alcance correlacional (Hernández. *et al.* 2014). Su objetivo es confirmar y predecir —a través de herramientas estadísticas— el comportamiento de la discriminación laboral como fenómeno en el caso de las personas con discapacidad, relacionada con las dificultades para mover las piernas, de jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años. Además, se espera que los resultados puedan (i) utilizar la muestra de análisis para aproximarnos a las condiciones de toda la población afectada, (ii) posibilitar la réplica del estudio y (iii) generar conocimiento e insumos para el planteamiento de mejoras a las políticas públicas lideradas por el Estado.

De acuerdo con lo expuesto en el acápite anterior, la metodología ideal para lograr resultados objetivos es la auditoría de correspondencia. Esta supone el envío de hojas de vida ficticias a distintas ofertas laborales para registrar la diferencia en las respuestas de interés en dos grupos distintos. En este caso, los grupos serían los jóvenes de veinticuatro a veintiséis años con y sin discapacidad física para mover las piernas.

1.2 Diseño de investigación

1.2.1 Auditoría de correspondencia

El enfoque cuantitativo de la investigación empleó la metodología de auditoría de correspondencia. Esta consta de un diseño experimental, ya que cumple con los siguientes requisitos para su implementación (Hernández *et al.* 2014):

- Manipulación intencional de una o más variables explicativas o independientes
La metodología ofrece control directo sobre la condición de discapacidad de los sujetos (ficticios) de análisis. Esa sería la principal variable independiente, es decir, el investigador decide cuáles sujetos de análisis tienen o no la condición. Asimismo, las características de las hojas de vida (variables independientes) ya se encuentran establecidas de antemano.

- **Medición del efecto de las variables independientes sobre la variable explicada o dependiente**
Para cada postulación enviada a las distintas ofertas laborales, se mantiene un registro de respuesta (o no respuesta) brindada por los empleadores. La principal intención del estudio es evaluar el efecto que tiene la condición de discapacidad (variable independiente) sobre dicha tasa de respuesta (variable dependiente). Se busca medir la influencia que tienen las características de la hoja de vida sobre la tasa de respuesta por parte del empleador
- **Control de la validez interna en la situación experimental**
Para aislar y medir con precisión el efecto descrito, se utiliza un grupo de control (sin discapacidad) para emparejar una serie de factores que potencialmente generen variabilidad. Estos factores son sexo, edad, educación, entre otros. Dicha práctica facilita la identificación del efecto específico causado por la condición de discapacidad sobre las tasas de respuesta, lo que garantiza que la variabilidad de las respuestas no responde a otros factores.

1.3 Fuente de datos

1.3.1 Datos primarios cuantitativos

La investigación utiliza como fuente de datos primarios a dos grupos de hojas de vida ficticias que representan a los jóvenes con y sin discapacidad. Los perfiles reflejados en las hojas de vida se diseñan de forma intencional y emparejada, de forma que cada par comparta las mismas características personales, académicas y profesionales, excepto la condición de discapacidad.

La determinación del tamaño de muestra es un aspecto importante del experimento, ya que se debe garantizar la posibilidad de que la diferencia entre ambos grupos pueda ser comprobada de forma estadística con precisión y confiabilidad. Para esto, es necesario considerar cuáles son las tasas de respuesta; es decir, el porcentaje de postulaciones que se espera recibir, por cada grupo, de parte del empleador para pasar a una segunda etapa del proceso de selección. Para contrastar una diferencia pequeña se requiere de una muestra grande, mientras que una diferencia grande entre los grupos puede ser validada con una muestra de menor tamaño.

Para el presente experimento se consideran los resultados de estudios similares previos, a fin de establecer las tasas esperadas de respuesta. Para el caso de las personas sin discapacidad se tomará en cuenta la tasa global de respuesta obtenida en Galarza. y Yamada (2017), que es del 10,63%⁴.

En el caso de las personas con discapacidad es importante considerar los estudios de Baert (2014), Ameri (2015) y Bellemare (2017), en los cuales siempre se encontró una diferencia significativa entre los grupos de control y de tratamiento. Sin embargo, la magnitud de esta diferencia fue distinta. Baert y Bellemare identificaron que las personas con discapacidad recibieron la mitad (50%) de respuestas que las personas sin discapacidad, mientras que Ameri registró una diferencia de solo 25%. Los resultados obtenidos por estos tres estudios se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Tasas de respuesta en grupos de estudios previos

Estudio	País	Grupo control (sin discapacidad)	Grupo tratamiento (con discapacidad)	Diferencia (Var% respecto a grupo control)
Baert (2014)	Bélgica	24,7%	12,5%	49,5% menos
Ameri (2016)	Estados Unidos	06,6%	04,9%	26,0% menos
Bellemare (2017)	Canadá	31,0%	14,4%	53,6% menos

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Estos resultados ayudan a calcular el tamaño de la muestra; también, a indicar un nivel de confianza del 90% y una potencia estadística del 80%. Esto supone condiciones regulares para investigaciones de este tipo.

El cálculo del tamaño de muestra para la comparación de dos proporciones es la siguiente:

$$n = (Z_{\alpha/2} + Z_{\beta})^2 * (p_1(1 - p_1) + p_2(1 - p_2)) / (p_1 - p_2)^2$$

Donde: n es el tamaño de muestra por grupo de análisis,
 $Z_{\alpha/2}$ es el valor crítico de la distribución normal para α de 0,05 o 0,10,
 Z_{β} es el valor crítico de la distribución normal para β de 0,2, y
 p_1 y p_2 son las proporciones esperadas en ambos grupos.

⁴ Se considera la tasa global de respuestas para hojas de vida sin fotografía, ya que es la aproximación más cercana a las hojas de vida diseñadas para esta investigación.

Entonces, el tamaño de muestra dependerá de qué tan conservadores se quiera ser respecto a la potencial diferencia entre los grupos control y tratamiento. En dos de las referencias más recientes del experimento se obtuvo una variación del 50% entre los grupos con y sin discapacidad (escenario 1). Pero si consideramos que estos estudios de correspondencia fueron implementados en países donde la condición de discapacidad cuenta con más garantías legales para su incorporación al mercado laboral, convendría esperar una variación del 75% entre grupos para el caso de Perú (escenario 2).

Tabla 2. Determinación del tamaño muestral

Estadístico		Variación porcentual	
		Escenario 1	Escenario 2
		50% menos	75% menos
Nivel de confianza	90%	1,64	1,64
Poder estadístico	80%	0,84	0,84
Grupo control	P1	10,63%	5,08%
Grupo tratamiento	P2	5,32%	1,27%
Tamaño muestral		319,00	259,00

Fuente: Elaboración propia, 2019.

El tamaño de muestra calculado, luego de utilizar estos criterios, oscila entre las 319 y 259 postulaciones por grupo. Todo depende de la brecha que se espera registrar. Cabe mencionar que el tamaño de muestra se encuentra limitado a la oferta laboral existente en la realidad. El experimento se enfocará específicamente a los empleos de auxiliar y asistente en las ramas administrativas y contables, pues se comprende que la condición de discapacidad física para mover las piernas no debería afectar la efectividad.

1.4 Procesamiento de datos y herramientas de análisis

1.4.1 Estadísticas

El procesamiento de los datos se realiza a través del paquete estadístico Stata 15. Se utiliza, como principal herramienta de análisis econométrico, la regresión logística binomial o *logit*. Esto debido a que la variable dependiente (la tasa de respuesta) es una variable dicotómica que toma el valor 0 cuando el empleador no invita al postulante a la siguiente etapa del proceso de selección y toma el valor 1 cuando sí lo hace.

La regresión logística binomial permite estimar una función de probabilidad para la posibilidad de recibir una respuesta por parte del empleador, a partir de una serie de variables observables en el postulante (Gujarati 2012). Para esto, se asume que la distribución de probabilidad del error del modelo es logística de forma que:

$$P_i = 1 / (1 + e^{-Z_i})$$

Donde: P_i es la probabilidad de que ocurra la condición de respuesta, y
 Z_i es el conjunto de variables independientes del modelo.

Los modelos econométricos facilitan la inclusión de otras variables independientes complementarias en el análisis, a fin de identificar el efecto individual que tiene cada una de estas sobre la probabilidad de respuesta. En este caso, el componente Z_i incluye las siguientes variables independientes:

Tabla 3. Variables de estudio

Cód.	Variables independientes	Tipo de variable	Posibles valores
X1	Condición de discapacidad	Categórica nominal	0: Persona sin discapacidad 1: Persona con discapacidad
X2	Tipo de empleo	Categórica nominal	0: Administración 1: Contabilidad
X3	Tipo de posición	Categórica ordinal	0: Auxiliar 1: Asistente
X4	Género	Categórica nominal	0: Hombre 1: Mujer
X5	Formación académica	Categórica ordinal	0: Instituto 1: Universidad
X6	Cantidad de empleos anteriores	Cardinal	Entre 1 y 2
X7	Tiempo de experiencia (en años)	Cardinal	Entre 2 y 4
X8	Edad (en años)	Cardinal	Entre 24 y 26

X9	Tiempo de envío de postulación desde día de publicación (en días)	Cardinal	Entre 4 y 5
X10	Asistente de investigación	Categorica nominal	0: Asistente 0 1: Asistente 1

Fuente: Elaboración propia, 2019.

La principal variable de interés en la presente investigación es la condición de discapacidad. El resto de las variables independientes funcionan como variables de control para aislar el efecto de la discapacidad en la probabilidad de obtener una respuesta por parte del potencial empleador.

1.5 Estudio piloto

La primera semana del mes de noviembre del 2018 se inició la implementación del estudio piloto con la finalidad de aplicar la metodología descrita y evidenciar el comportamiento de la discriminación laboral como fenómeno en el caso de los jóvenes con discapacidad que tienen entre veinticuatro y veintiséis años.

Se contrataron dos asistentes de investigación, seleccionados a partir de una convocatoria abierta, con la finalidad de que implementen las acciones operativas del experimento. Ellos debían cumplir con lo estipulado en los términos de referencia que ayudaron a colocar el alcance de sus acciones (ver anexo 2).

Los asistentes han elaborado hojas de vida ficticias, con perfiles similares, de jóvenes con y sin discapacidad. Estas se enviaron a las ofertas de empleo previamente identificadas. Las hojas de vida fueron diseñadas según el modelo guía promovido por DBM Perú, empresa internacional especializada en temas relacionados con la colocación al mercado laboral. El objetivo es que, por cada oferta laboral identificada, se envíen dos hojas de vida que cumplan con los requisitos de la convocatoria. La única diferencia es que una de las hojas de vida evidencie claramente que el postulante tiene discapacidad para mover las piernas. Las ofertas laborales son obtenidas de la sección Aptitus de los diarios *El Comercio* y *Trome* en versión impresa, entregada al inicio de cada semana a los asistentes de investigación.

Cada asistente ha sido equipado con dos celulares, cuyos números consignan en las hojas de vida que elaboran para las postulaciones. Ellos deben estar atentos al equipo celular ante cualquier situación para registrar, en una matriz de sistematización elaborada *ad hoc* para el estudio de investigación, alguna llamada entrante que pueda darse. La matriz funcionará como base de datos

principal a fin de registrar todo el proceso del estudio, desde la identificación de la oferta laboral hasta las llamadas recibidas o no de parte de los potenciales empleadores.

La matriz mantiene dos secciones, la primera denominada “empleos”, en la cual se registra información relacionada al tipo de empleo. Para efectos del estudio se ha delimitado en las áreas de administración y contabilidad; la posición o cargo: asistente o auxiliar; los principales requisitos de la oferta laboral; los datos del empleador; y la fecha de publicación de la oferta de empleo. La segunda sección, denominada como “CV”, permite ingresar información relacionada con el contenido de las hojas de vida para la postulación a las ofertas de empleo identificadas. Esta sección contiene lo siguiente: condición de discapacidad, género, formación, experiencia, edad, fecha de envío, datos personales y estado de respuesta.

El protocolo de trabajo (ver anexo 3) ayuda a guiar la implementación del trabajo de campo para el recojo de información y para que sea replicado nuevamente en los meses de febrero, marzo y abril de 2019.

1.6 Aspectos éticos

Los estudios de correspondencia presentan algunos aspectos éticos que deben ser tomados en consideración dentro del diseño del experimento, con la finalidad de que los efectos negativos sobre las personas involucradas (en este caso, empleadores) sean minimizados.

A continuación, se presentan algunas objeciones éticas usualmente asociadas a los estudios de correspondencia (Zschirnt 2019). Además, se presentan las medidas tomadas por el equipo de investigación para solventarlas:

- Objeción 1: infringe los principios de participación voluntaria y consentimiento informado.
 - Para este tipo de investigación se utilizan personas ficticias (no reales).
 - Posibilidad de informar *post hoc* a los potenciales empleadores, aunque es poco probable que cause un efecto en su comportamiento real.
- Objeción 2: los investigadores están engañando a sus participantes en la investigación.
 - El engaño es visto como lamentable, pero inevitable. Este permite tener evidencia veraz e información poderosa que beneficiaría a la sociedad.
 - El precio por pagar es menor con respecto a la evidencia obtenida por los investigadores.

- Objeción 3: las auditorías de correspondencia pueden tener consecuencias negativas para los empleadores que participaron involuntariamente en el experimento.
 - Los investigadores están enfocados en observar principalmente las prácticas de selección laboral, no a revisar si los empleadores potenciales operan bajo la legitimidad del caso.
 - Los empleadores potenciales forman parte de la muestra solo una sola vez. Las invitaciones a una siguiente etapa del proceso de selección son declinadas, por lo que no invertirán mayor tiempo.
 - El proceso de selección no es solamente un asunto privado de algún empleador potencial, por el contrario, es de interés público.
 - La identidad de los empleadores potenciales está protegida, lo que resguarda su reputación.

De esta forma se espera gestionar los prejuicios éticos para los empleadores durante las etapas de recojo de información en campo.

2. Metodología cualitativa

2.1 Descripción de la metodología

La investigación también busca entender, desde un enfoque cualitativo, la dinámica de la problemática laboral en las personas con discapacidad que se encuentran buscando oportunidades de trabajo en Lima Metropolitana. Se procura, al mismo tiempo, identificar si hay alguna característica relevante relacionada con el tipo de discapacidad para mover las piernas y a los jóvenes que poseen dicha condición. Por ello, la investigación se ve complementada con la aplicación de entrevistas semiestructuradas, dirigidas a diversos actores involucrados o relacionados con la problemática abordada, a fin de recoger y sistematizar posibles explicaciones para la relación entre la condición de discapacidad y la participación en los procesos de selección laborales en Lima Metropolitana.

En consecuencia, el enfoque cualitativo que complementa la investigación busca responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las principales características del entorno de las personas con discapacidad que influyen en su proceso de inclusión laboral en la sociedad, con especial atención en aquellas con dificultades físicas para mover las piernas y que tienen de veinticuatro a veintiséis años?

2.2 Diseño de la investigación

2.2.1 Entrevistas semiestructuradas

El enfoque cualitativo de la investigación considera la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Inicialmente, las unidades de observación pertenecían al universo que ha sido estudiado en el enfoque cuantitativo; es decir, aquellos potenciales empleadores que publican ofertas laborales para posiciones de asistente y/o auxiliar de administración y/o contabilidad en los periódicos *El Comercio* y *Trome* en la sección denominada Aptitus que se publica todos los domingos en la versión impresa. Sin embargo, se intentó contactarlos sin éxito y solo se concretó una entrevista. Por tal razón, el equipo de investigación decidió ampliar rápidamente el perfil de los actores a entrevistar, sin perjudicar la calidad e idoneidad del enfoque para la investigación.

En consecuencia, se entrevistaron a siete actores claves para la investigación. Estos tuvieron mayor accesibilidad para el equipo de investigación: (i) representantes de sociedad civil (dos entrevistas); (ii) expertos, cuya trayectoria está directamente relacionada con el tema de discapacidad (cuatro entrevistas); y (iii) potencial empleador, según los criterios del enfoque cuantitativo (una entrevista). En la siguiente tabla se resume la cantidad de entrevistas aplicadas.

Tabla 4. Entrevistas aplicadas

N° entrevista	Tipo de entrevistado	Nombre y apellido	Organización	Observaciones
1	Experto	Robinson Fox	ONG Esperanta	A título personal
2	Experto	William Orozco	Phillips Morris Perú	A título personal
3	Experto	Ariana Gómez	No aplica	A título personal
4	Sociedad civil	Piero Pascual	Sin frenos	En representación de la organización
5	Sociedad civil	Fabiola Pama	Aynimundo	En representación de la organización
6	Potencial empleador	José Puquio	Centro Tecnológico y Servicios SAC	En representación de la organización
7	Experto	Ana Gutiérrez	Ministerio del	A título personal

			Trabajo	
--	--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia, 2019.

2.3 Fuente de datos

2.3.1 Datos primarios

Las entrevistas individuales semiestructuradas fueron organizadas y aplicadas durante un mes. Para ellas, se necesitó la colaboración de un asistente de investigación, a fin de concertar citas de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de los potenciales entrevistados. En un principio, cuando el perfil del entrevistado era de un potencial empleador, se le facilitó la base de datos de la etapa de investigación cuantitativa; sin embargo, al no tener disposición de parte de estos, el equipo de investigación realizó una búsqueda, entre sus redes de contacto y la *web*, de nuevos perfiles de actores a entrevistar. Esto consolidó una nueva base de datos de posibles entrevistados. Cabe señalar que el equipo de investigación realizó dos de las siete entrevistas logradas, con el fin de poner a prueba las guías de entrevistas que luego fueron facilitadas al asistente de investigación para su posterior aplicación.

El asistente de investigación utilizó, como herramientas de recojo de información, tres guías de entrevistas elaboradas por el propio equipo de investigación. Estas permitieron direccionar las entrevistas. Se consideraron preguntas de tipo general, para ejemplificar, de estructura y de contraste (Hernández *et al* 2014). Estas, a su vez, fueron agrupadas en diversos tipos de variables y se mantuvo la flexibilidad para ser ajustadas según el contexto de la entrevista.

2.4 Procesamiento de datos y herramientas de análisis

Una vez finalizada la aplicación de todas las entrevistas programadas, cada una de ellas fue transcrita por el asistente de investigación para que no pierda nada de la información útil que complementa la investigación.

Posteriormente, el equipo de investigación sistematizó la información recogida en una matriz de tipo textual que ayuda a organizarla y permite identificar, de manera más clara, las respuestas brindadas, sus similitudes y diferencias. Esos resultados se presentan en el siguiente capítulo.

Capítulo IV. Resultados

1. Resultados cuantitativos

Tras la evaluación de los datos recogidos durante el estudio piloto (diciembre y noviembre de 2018), se procedió a ejecutar un segundo trabajo de campo entre los meses de febrero y mayo de 2019. En esta etapa se utilizaron las buenas prácticas recogidas durante el piloto. Entre ellas figuran (i) el emparejamiento de los días que tarda el envío de cada par de hojas vida, variable que no había sido controlada inicialmente; (ii) la incorporación de la variable “asistente” en el modelo, para controlar las capacidades de diseño que pudieran haber pasado desapercibidas por el monitoreo realizado; y (iii) cada asistente de investigación diseñó hojas de vida para ambos sexos a fin de que no exista correlación entre las variables “género” y “asistente”.

Las postulaciones válidas remitidas durante esta etapa compusieron una muestra de 502 hojas de vida, correspondientes a 251 ofertas laborales. Del total de postulaciones, solamente 17 obtuvieron una respuesta por parte del empleador.

Tabla 5. Número de respuestas

Condición de discapacidad	Total de postulaciones	Respuesta del empleador	Tasa de respuesta
Sin discapacidad	251	14	5,58%
Con discapacidad	251	3	1,20%
Total	502	17	3,39%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Cabe mencionar que, de estas diecisiete respuestas, catorce se realizaron con la intención de coordinar una entrevista personal y tres para consultar las pretensiones laborales del postulante⁵. En otros dos casos, se recibieron respuestas que confirmaban la recepción de la hoja de vida (una) y solicitando una hoja de vida más detallada (una); estos dos casos no fueron considerados como respuestas válidas.

⁵ Debido a que la publicación de la convocatoria no solicitó pretensiones salariales, la respuesta del empleador pidiendo esta información se consideró como el acceso a una segunda etapa.

Tabla 6. Distribución de la muestra

Variable	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Discapacidad	Sin discapacidad	251	50,00%
	Con discapacidad	251	50,00%
Sexo	Hombre	244	48,61%
	Mujer	258	51,39%
Tipo de empleo	Contable	354	70,52%
	Administrativo	148	29,48%
Tipo de posición laboral	Auxiliar	80	15,94%
	Asistente	422	84,06%
Tipo de centro de formación	Instituto	240	47,81%
	Universidad	262	52,19%
Número de experiencias laborales	1 empleo	254	50,60%
	2 empleos	248	49,40%
Tiempo de experiencia laboral	2 años	172	34,26%
	3 años	174	34,66%
	4 años	156	31,08%
Edad	24 años	170	33,86%
	25 años	174	34,66%
	26 años	158	31,47%
Tiempo de envío desde fecha de publicación	4 días	120	23,90%
	5 días	382	76,10%
Asistente de investigación	Asistente 1	274	54,58%
	Asistente 2	228	45,42%
Total		502	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

El diseño de la muestra de hojas de vida buscó una distribución equitativa entre las distintas variables de análisis (ver tabla 6), a fin de evitar que los sesgos en la proporción de datos generados pudieran alterar los resultados. Sin embargo, esta distribución también tuvo que

considerar las especificaciones de las ofertas laborales, de forma que las características del postulante no disminuyeran sus probabilidades de obtener una respuesta por parte del empleador.

Se utilizaron dos herramientas estadísticas para identificar la relevancia de la diferencia de tasas de respuesta entre los grupos de personas sin y con discapacidad. La primera fue la prueba *t-Student* de comparación de proporciones para muestras independientes. Suponiendo que las variables independientes han sido controladas de forma correcta mediante el emparejamiento de sus valores, bastaría con esta prueba para validar la significancia estadística de la brecha.

De acuerdo con la prueba *t*, la diferencia entre las tasas de respuesta de las personas sin discapacidad (grupo 1, control) y las personas con discapacidad (grupo 2, tratamiento) es significativa al 99% de nivel de confianza⁶; es decir, se comprueba la relevancia estadística de la brecha entre ambos grupos a un nivel de confianza superior al inicialmente esperado.

Tabla 7. Prueba t de muestras independientes

Variables	Tasa de respuesta
Sin discapacidad	5,58%
	(1,45%)
Con discapacidad	1,20%
	(0,69%)
Nro. de observaciones	502
Estadístico t	2,73
Grados de libertad	500,00
Valor P	0,01

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Sin embargo, la prueba *t* no tiene una función de estimación para la variable dependiente “respuesta”, por lo que es necesario utilizar métodos econométricos para su análisis. Según se mencionó, al tratarse de una variable cuya naturaleza es cualitativa (y dicotómica) es adecuado el uso de la regresión logística (*logit*) como herramienta. Con ella se podrá estimar el efecto marginal de cada variable de análisis sobre la tasa de respuesta de los empleadores.

Nuestro análisis se compone de dos modelos. El primero analiza el efecto individual de la discapacidad sobre las tasas de respuesta, asumiendo que el resto de las variables independientes ha sido correctamente controlado mediante el emparejamiento de hojas de vida; el segundo

⁶ Valor P es menor a 0,01 (nivel de significancia, alfa).

modelo valida el efecto subyacente que el resto de variables independientes pueden tener sobre el resultado.

$$P_i = 1 / (1 + e^{-Z_i}), \text{ donde}$$

- (i) $Z_i = b_0 + b_1(\text{discapacidad})$
- (ii) $Z_i = b_0 + b_1(\text{discapacidad}) + b_2(\text{sexo}) + b_3(\text{tipo de empleo}) + b_4(\text{tipo de posición}) + b_5(\text{tipo de formación}) + b_6(\text{nro. de experiencias}) + b_7(\text{edad}) + b_8(\text{días de envío}) + b_9(\text{asistente de investigación})$

En el caso de ambos modelos, se han registrado los efectos marginales promedio de cada una de las variables independientes sobre la tasa de respuesta por parte de los empleadores. También se han registrado los coeficientes por mínimos cuadrados ordinarios a fin de asegurar robustez de los resultados (ver tabla 8).

Dentro de la muestra estudiada, se observa que solo la condición de discapacidad tiene relevancia estadística individual, ya que conserva valores muy similares en ambos modelos. El resto de las variables independientes recogidas durante el trabajo de campo no tuvieron efecto sobre la tasa de respuestas por parte de los empleadores. Esta ausencia de efecto solo es aplicable dentro del segmento estudiado, por lo que las variables como el sexo, la edad y la experiencia laboral pueden tener efectos importantes en otros sectores o tipos de empleo.

El modelo solo logra explicar una fracción del comportamiento de la variable dependiente, por lo que resulta importante evaluar qué otras variables identificadas en la investigación pueden tener un efecto sobre esta.

El análisis de estos modelos permite identificar el efecto exclusivo que tiene la condición de discapacidad del postulante sobre las tasas de respuesta, considerando una diferencia significativa del 5% entre ambos grupos. El resto de la variación de la tasa de respuesta debe explicarse por elementos del proceso de selección, o del propio mercado laboral, que no han sido observados.

Tabla 8. Resultados de modelos 1 y 2

Variables	Ef. marginal (Modelo 1)	Ef. marginal (Modelo 2)	MCO (Modelo 1)	MCO (Modelo 2)
-----------	----------------------------	----------------------------	-------------------	-------------------

Discapacidad	-0,05 ** (0,02)	-0,05 * (0,02)	-0,04 *** (0,02)	-0,04 *** (0,02)
Sexo		0,01 (0,02)		0,01 (0,02)
Tipo de empleo		0,01 (0,02)		0,01 (0,02)
Tipo de posición		-0,01 (0,02)		-0,02 (0,02)
Tipo de formación		-0,02 (0,02)		-0,02 (0,02)
Nº de experiencias		-0,02 (0,02)		-0,02 (0,02)
Tiempo de experiencia		0,40 (46,17)		0,03 (0,10)
Edad		-0,40 (46,17)		-0,03 (0,10)
Días de envío		-0,02		-0,02
Variables	Ef. marginal (Modelo 1)	Ef. marginal (Modelo 2)	MCO (Modelo 1)	MCO (Modelo 2)
Asistente investigación		(0,03) -0,03 (0,03)		(0,02) -0,02 (0,02)
Constante			0,06 (0,01)	0,10 (0,04)
Nº de observaciones	502	502	502	502
R-cuadrado	0,05	0,09	0,01	0,03

Las estrellas denotan significancia al 90(*), 95(**) y 99(***) %, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Además, a fin de evaluar la heterogeneidad de los resultados, se registraron los efectos marginales de la condición de discapacidad dentro de los distintos subgrupos de la muestra (ver tabla 9).

Tabla 9. Análisis de heterogeneidad

Variables	Subgrupo	Ef. marginal (Modelo 1)
Sexo	Hombre	-0,04 (0,03)
	Mujer	-0,06 * (0,04)
Variables	Subgrupo	Ef, marginal (Modelo 1)
Tipo de empleo	Contable	-0,05 * (0,03)
	Administrativo	-0,05 (0,04)
Tipo de posición	Auxiliar	-0,05 (0,06)
	Asistente	-0,05 ** (0,03)
Tipo de formación	Instituto	-0,06 (0,03)
	Universidad	-0,05 (0,03)
Nro. de experiencias	1 empleo	-0,06 * (0,04)
	2 empleos	-0,04 (0,03)
Tiempo de experiencia	2 años	-0,04 (0,04)
	3 años	-0,07 (0,05)
	4 años	-0,04 (0,04)
	24 años	-0,04 (0,04)
Edad	25 años	-0,07 (0,05)
	26 años	-0,04 (0,04)
	4 días	-0,04 (0,04)
Días de envío	5 días	-0,06 ** (0,03)

Las estrellas denotan significancia al 90(*), 95(**) y 99(***) %, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los resultados reflejan que, en el marco de la muestra de la presente investigación, se pudieron identificar diferencias significativas entre las personas con y sin discapacidad para los subgrupos de postulantes mujeres, empleos contables, posiciones de asistentes, postulantes con una sola

experiencia laboral y postulantes que demoraron cinco días en remitir su hoja de vida desde la fecha de publicación. En todos estos subgrupos, las personas con discapacidad tuvieron menor probabilidad de obtener una respuesta por parte del empleador.

Esto no descarta las brechas significativas en el resto de los subgrupos, pero sí logra identificar que las diferencias en los subgrupos mencionados fueron lo suficientemente grandes como para ser registrados por la muestra del experimento. Esto supone mayor incidencia del efecto de la discriminación.

2. Resultados cualitativos

La información obtenida con la aplicación de las entrevistas semiestructuradas a los siete actores clave contactados se analiza a partir de la agrupación de ella en cinco ideas principales. Estas tienen como insumo las diversas respuestas brindadas por los entrevistados. Los resultados complementan la información y el análisis realizado en los capítulos anteriores.

- **La política pública que protege a la persona con discapacidad es limitada. Se requiere mejorar su contenido y alcance**

Aunque los entrevistados coinciden en que la implementación de la ley de contratación a personas con discapacidad ha promovido que algunas instituciones públicas y privadas brinden oportunidades de trabajo, los expertos manifiestan que falta mejorar su cumplimiento. Posiblemente las empresas solo acatan por el hecho de alinearse con la ley.

«Yo creo que es muy poco el cumplimiento de las políticas existentes, se podría hacer mucho más» (Robinson Fox, entrevistado).

«Hay pocas empresas que cumplen con la ley de contratación. Les basta con cumplir su cuota de contratación porque hay beneficios» (Ariana Gómez, entrevistada).

Si bien se reconoce como positivo la emisión del carné por el Conadis y el trabajo que se está haciendo para elaborar una política de igualdad de oportunidades, un experto percibe que las mayores iniciativas vienen desde el sector privado y desde acciones personales, no necesariamente desde el Estado. La sociedad sería quien debería reaccionar y ejercer presión ante los líderes públicos para que exista una mayor inclusión y respeto por las políticas actuales. Así apuntar a ser una ciudad accesible para las personas con discapacidad.

«[T]odo depende de los políticos que nos lideran. Pero también depende mucho en qué grado la misma sociedad reaccione y pueda pedir y solicitar que sus demandas sean implementadas» (Ariana Gómez, entrevistada).

Existe una percepción de incremento de personas con discapacidad que no tienen un trabajo y la reacción no debería esperar hasta que esta problemática empeore. Por ello, en la búsqueda de propuestas de mejora, los entrevistados mencionaron que las políticas públicas actuales en el Perú podrían ser mejor difundidas entre la población y ser más específicas para que influyan en la vida diaria de las personas con discapacidad. Deberían crearse mecanismos para el monitoreo, regulación e incentivos para su cumplimiento.

Otras propuestas serían las siguientes: la promoción de apoyo social y la focalización de programas sociales para las personas con discapacidad; el impulso de iniciativas relacionadas con la mejora de su educación; programas de acompañamiento continuo a las personas con discapacidad para asegurar un desarrollo óptimo desde el inicio de su trabajo; la existencia de procesos de selección *ad hoc* para personas con discapacidad, en los que puedan ser seleccionados en base a su talento y desempeño, ya que se esfuerzan mucho por conseguir y mantener un trabajo.

- **El perfil social y económico de las personas con discapacidad es variable**

Los entrevistados concuerdan en que no existe un grupo de características comunes a todas las personas con discapacidad. Estas pueden poseer diferentes rasgos sociales, psicológicos, económicos y pertenecer a distintos grupos etarios. No obstante, lo que sí queda claro es que tanto las personas que nacieron con algún tipo de discapacidad, como las que quedaron en dicha condición producto de algún accidente o enfermedad, han experimentado situaciones personales muy complejas. Esto puede haber influido de forma variable en su personalidad y se puede ver reflejado en su autoestima, interacción social y niveles de confianza.

«En general, las personas con discapacidad tienen baja autoestima por las experiencias que han vivido. Son personas con poco desarrollo de habilidades emocionales, y habilidades sociales para integrarse». (Fabiola Pama, entrevistada).

Parte del perfil de una persona con discapacidad es determinado por factores personales como el acompañamiento familiar, nivel de estudios previos a la condición de discapacidad (para quienes sufrieron algún accidente o enfermedad), nivel de ingresos, género y edad.

Por otro lado, una vez que las personas con discapacidad asumen y enfrentan sus propios retos, se observan algunos casos que buscan influir y aportar en la sociedad mediante emprendimientos, liderazgos y activismos para promover la inclusión y desarrollo de otras personas con discapacidad.

- **Existe la percepción de discriminación hacia las personas con discapacidad en el proceso de contratación de personal**

Todos los entrevistados coinciden respecto a la existencia de cierto grado de discriminación hacia las personas con discapacidad y su evidencia en Lima Metropolitana.

«[S]í puede haber un tipo de discriminación porque si yo asumo el papel del empresario común, pues preferiría contratar a una persona que tenga todas sus facultades [...]» (Piero Pascual, entrevistado).

«Sí hay discriminación. En el tránsito de las ciudades se observa como una persona con discapacidad tiene dificultades para movilizarse. Siempre, de todas maneras, hay un trato diferenciado. A veces de indiferencia y a veces es el otro extremo, que es el querer ayudarlo más de la cuenta» (Ana María Gutiérrez, entrevistada).

Los entrevistados indican que esta percepción podría deberse a diferentes razones, entre las que destacan los prejuicios y estereotipos culturales basados en que las personas con discapacidad son menos polifuncionales y capaces, la forma de crianza recibida en el hogar que induce a las personas a tener un trato diferenciado con aquellas que presentan diversidad de condiciones, la desinformación o poco conocimiento sobre la situación de las personas con discapacidad, el aparente sobre costo que podría asumir un empleador al no tener la condiciones necesarias para recibir a una persona con discapacidad en su organización o su preferencia por contratar a una persona con todas sus facultades para explotar sus capacidades.

«[L]as empresas piensan en contratar personas con normalidad o sanas porque pueden realizar varias funciones o les pueden exigir mayor carga trabajo» (William Orozco, entrevistado).

Esta situación podría verse aún más afectada si se trata de personas con discapacidad en edad joven, dado que, sumado a las razones descritas, los entrevistados mencionaron que es probable que los jóvenes presenten poca experiencia, escasa resiliencia e insatisfacción con las oportunidades que encuentran disponibles. Uno de los entrevistados también indicó que la falta de estudios superiores en una persona con discapacidad podría ser una limitante que hace que no cumpla con lo requerido en las convocatorias laborales que postula.

- **La inserción laboral de la persona con discapacidad depende, por un lado, a factores relacionados con sus competencias y entorno personal; por otro lado, a la capacidad y voluntad del empleador para incorporar a personas con diferentes condiciones**

El entrevistado con perfil de potencial empleador indica que las organizaciones buscan postulantes para empleados según su necesidad o vacantes disponibles mediante procesos de convocatoria que pretenden ser abiertos a todos los interesados. Por lo visto, si se presentara la ocasión de contratar a una persona con discapacidad, él tendría la intención verbal de asignarle un puesto de trabajo donde pueda realizar las tareas de acuerdo con sus condiciones.

Sin embargo, un entrevistado de la sociedad civil menciona que, si bien existe la normativa legal para la contratación de personas con discapacidad, las organizaciones solo reflejan su cumplimiento al hacer la publicación de sus convocatorias. Según indicaron los entrevistados, muchas veces los empleadores no tendrían las condiciones necesarias para recibirlos y requerirían hacer modificaciones en sus espacios de trabajo.

«[L]as empresas publican convocatorias. Yo he postulado a trabajos relacionados con mi carrera profesional, que he revisado en la web del Ministerio de Trabajo, sección personas con discapacidad, pero igual, no pasaba nada» (Piero Pascual, entrevistado).

Un entrevistado de la sociedad civil manifiesta que el reto, en el sector privado, es que los encargados de recursos humanos tengan la apertura necesaria para incluir a personas con discapacidad en sus procesos de reclutamiento y selección.

«Hay una dificultad de llegar a los empresarios, llegar a los encargados de recursos humanos, para que en realidad tengan la apertura de incluirlos [a las personas con discapacidad]» (Fabiola Pama, entrevistada).

Un reto podría ser ajustar los procesos del empleador a las necesidades de las personas con discapacidad, por ejemplo, procesos relacionados con la sensibilización del personal, análisis del puesto, reconocimiento y acompañamiento al desempeño de la persona con discapacidad. Existe la sugerencia de brindar un apoyo emocional y psicológico, no solo para la persona con discapacidad sino también para la familia y amigos, además de capacitaciones de habilidades blandas. Se buscaría el beneficio para ambas partes en una relación ganar-ganar.

«[E]l Estado debería reforzar más la sensibilización en todas las empresas para que brinden posibilidades de trabajo a las personas con discapacidad, de forma que el empresario se sienta favorecido por su contratación» (José Luis Puquio, entrevistado).

«Brindamos apoyo psicológico y emocional a las personas con discapacidad porque tienen angustias y ansiedades al asistir a una entrevista de trabajo, más aún cuando la respuesta de contratación puede ser negativa y el mundo se les puede caer si no las aceptan [...]» (Robinson Fox, entrevistado).

Cualquiera que fueran las condiciones, las personas con discapacidad pueden demostrar capacidad para el trabajo y aprender de sus demás compañeros, pero los empleadores requieren algún tipo de incentivo ya que las organizaciones desean obtener rentabilidad.

- **La persona con discapacidad requiere de un apoyo integral para facilitar su óptima inserción laboral**

Los entrevistados coinciden que el apoyo que se brinda a una persona con discapacidad debe considerar una serie de factores que le otorguen el soporte adecuado para su inserción laboral. En primer lugar, el tipo de puesto ofrecido que, por ejemplo, para el caso de las personas que tienen dificultades para mover las piernas, podría orientarse a puestos administrativos o aquellos que requieran un trabajo de oficina. En segundo lugar, las condiciones físicas de los centros laborales deben ayudar al desplazamiento y al desarrollo de funciones de las personas con discapacidad. En tercer lugar, es importante sensibilizar y capacitar al personal de los centros laborales para que sepan cómo interactuar y convivir con personas con discapacidad, desde el propio proceso de selección y reclutamiento. En el cuarto lugar, el de tipo regulatorio, dado que se necesita que el Estado, a través de las instancias públicas correspondientes, mejoren su rol fiscalizador para garantizar no solo el cumplimiento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad, sino que también sea integral. En quinto lugar, se requiere fortalecer las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad según sus

propias particularidades. Esto con el fin de que puedan desempeñarse de forma óptima en sus centros laborales. Por último, también debe trabajarse con el entorno familiar de la persona con discapacidad.

«Todas las políticas de empleo tratan de ayudar desde afuera para que la persona con discapacidad pueda incluirse en el mundo laboral. Pero algo importante también podría ser que a las personas con discapacidad física que no puedan mover sus piernas se les acompañe durante sus carreras académicas hasta cuando terminen y estén egresando para que ellos logren ser contratados y sean los puntos dentro de las empresas que promuevan realmente la diversidad y la inclusión» (Ana María Gutiérrez, entrevistada).

Todo lo anterior son propuestas de un apoyo integral, fuera de la atención en todas las ramas de salud que requiere toda persona con discapacidad; por ejemplo, apoyo psicológico, nutricional, médico, etc.

«[E]l Estado debe ser mayormente responsable de incluir y fomentar en las empresas, tanto públicas como privadas, que es bueno contratar a personas con discapacidad. Así, incluirlas, hacerlas sentir bien y contribuir a una mejor sociedad» (José Luis Puquio, entrevistado).

Para ello, los entrevistados están de acuerdo con que es necesario implementar una labor de acompañamiento integral de la persona con discapacidad. Esta implica investigar a profundidad sus necesidades y expectativas con el fin de conseguir una inserción laboral óptima.

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

- Se observa que existen procesos de convocatoria de personal que se realizan de manera pública y abierta dirigida a potenciales postulantes. No obstante, en el caso de las personas con discapacidad física para mover las piernas, la presencia de su condición genera una problemática al momento de conseguir una oportunidad laboral que pueda darse tanto por la percepción que se tiene de ellos como por la suya propia.
- La diferencia en las tasas de respuesta por parte de empleadores entre las personas con y sin discapacidad es de 4,38 puntos porcentuales (p.p.), lo que implica una tasa de respuesta 78% menor para estos últimos. En los resultados de la auditoría de correspondencia, la condición de discapacidad se mostró como la única variable significativa dentro de los modelos planteados. Esto resalta la incidencia de la discriminación hacia este grupo.
- Se encontraron efectos marginales de discriminación en otros subgrupos de la muestra. Estos subgrupos se refieren a características demográficas del postulante (mujeres), características del puesto al que postulan (empleos de contabilidad, posiciones de asistente), experiencia laboral previa (postulantes con menor experiencia) y el comportamiento de postulación (postulantes que tardaron más en remitir hoja de vida desde la publicación de la convocatoria). Esto demuestra la variedad de factores que intervienen en el proceso de inserción laboral y que pueden verse agravados por la condición de discapacidad.
- Los resultados de la auditoría de correspondencia fueron consistentes con la revisión de la literatura y los estudios previos relacionados con el tema. Se pudo identificar una brecha significativa en las tasas de respuesta en desmedro de los postulantes en condición de discapacidad; sin embargo, la proporción de la brecha fue mayor que lo visto en experimentos similares en otros países y regiones.
- Aparentemente no existe un perfil determinado que cumplan las personas con discapacidad física para mover las piernas. Esta condición puede darse en cualquier momento de la vida de una persona, ya sea en su nacimiento o a causa de un accidente.

- Queda claro que existe un patrón de discriminación hacia la persona con discapacidad en general y se da en distintas esferas. Parte desde la propia familia con el refuerzo inconsciente de la dependencia; pasa por la misma persona con discapacidad, que muchas veces se percibe con menos posibilidad para sobresalir; hasta la propia sociedad, la cual posee una serie de prejuicios respecto a su desempeño y capacidad para destacar, además de que no brinda las condiciones adecuadas para su inclusión social y económica. Todo ello se ve influenciado en diversas medidas por los antecedentes de las personas con discapacidad: nivel socioeconómico, causa de su discapacidad, entorno familiar, nivel de estudios, edad, tipo de discapacidad, entre otros factores.
- Ser joven coloca a las personas con discapacidad en una posición aún más vulnerable frente a su inclusión laboral, debido a que cuentan con poca experiencia de trabajo previa a su postulación a nuevas oportunidades; sin embargo, una característica positiva a resaltar es su motivación.
- Se percibe la existencia de cierta disposición y apertura para incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin distinciones y con igualdad de oportunidades; pero la falta de información se puede convertir en una limitante para los potenciales empleadores, así como los adecuados medios de accesibilidad en la vida diaria de las personas con esta condición.

2. Recomendaciones

- En base a los resultados de la auditoría de correspondencia, valdría la pena evaluar estrategias que permitan minimizar los efectos de la discriminación en el mercado laboral. En el caso de las características propias del postulante, se observa que el efecto de la discriminación se agrava para las mujeres y las personas con menor experiencia laboral. Esto coloca a los postulantes en mayor situación de vulnerabilidad. Asimismo, las brechas significativas en los casos de empleos contables y posiciones de asistente podrían suponer que mientras mayor sea el grado de especialización y complejidad, el efecto de discriminación también se agrava.
- Los resultados de la auditoría de correspondencia muestran que la magnitud de la discriminación en el mercado laboral de Lima, para las personas con discapacidad física en el rango de veinticuatro a veintiséis años, está por encima del promedio que las brechas encontradas en otros países. Esto permite preguntarse si es que la discriminación hacia las

personas con discapacidad varía entre distintos países y regiones. Estudios comparativos de esta índole existen para el análisis de la discriminación racial y étnica (Quillian *et al* 2019), pero no así para la discriminación por discapacidad.

- Existe la ley de contratación para las personas con discapacidad que de alguna manera ayuda a la consideración de estas en el mercado laboral; sin embargo, se observa una sensación de inconformismo frente a su aplicación. Se sugiere evaluar los resultados de esta ley y proponer medidas complementarias que incentiven y aseguren la efectividad de su cumplimiento para que potenciales empleados y empleadores se vean beneficiados.
- Es posible pensar que esta problemática pueda agravarse. Hay buenas ideas e iniciativas desde el sector público y privado que podrían ser aplicadas. Se sugiere que las diversas iniciativas de inclusión laboral de las personas con discapacidad sean integrales, de tal forma que aborden diversas aristas para fortalecer sus condiciones personales y profesionales con el fin de que puedan insertarse en el mercado laboral de forma sostenible. Algunas de las que se consideran más relevantes, producto de esta investigación, son (i) habilidades blandas, (ii) identificación e impulso de destrezas particulares, (iii) acompañamiento cercano, (iv) mejora de acceso en términos de infraestructura y (v) desarrollo de capacidades en la sociedad para convivir de forma adecuada con las personas con discapacidad.

3. Limitaciones del estudio

- Las limitaciones de la metodología experimental de la auditoría de correspondencia ya han sido cubiertas en acápites previos del documento; sin embargo, este experimento en particular tiene como principal limitación que no puede garantizar que los resultados obtenidos en la muestra sean extrapolables al resto de la población. El diseño muestral, si bien atiende la necesidad de tener un número mínimo de casos para obtener una diferencia significativa y satisface las condiciones de elección entre grupos control y tratamiento (consistencia interna), no garantiza la representatividad del mercado laboral en general (consistencia externa).
- El trabajo de campo cuantitativo, al utilizar los suplementos de diarios impresos como principal fuente de convocatorias laborales, puede tener deficiencias en la representación del comportamiento actual de un postulante en su búsqueda de empleo. Las tendencias actuales apuntan a la búsqueda de oportunidades de forma digital y en línea.

- Si bien las entrevistas aplicadas han permitido recoger información valiosa, cuyos resultados aportan de sobremanera a la presente investigación, estas no pueden explicar metodológicamente los resultados del método cuantitativo desarrollado. Especialmente si se considera que la población objetivo inicial se descartó por falta de disposición de los potenciales entrevistados.
- La información obtenida por la aplicación de las entrevistas brinda una serie de percepciones, motivaciones e ideas que hacen comprender el entorno y los retos en el ámbito laboral que podrían tener los jóvenes con discapacidad física para mover las piernas; sin embargo, la parte cualitativa no busca confirmar que existe discriminación en Lima Metropolitana y mucho menos pretende hallar tendencias sino busca complementar lo hallado en la parte cuantitativa.

Bibliografía

Autoridad de Nacional del Servicio Civil [Servir] (2015). *El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Servicio Civil Peruano*. [En línea]. Fecha de consulta: 04/10/2019. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf>

Ameri, Mason; Schur, Lisa; Adya, Meera; Bentley, Scott; McKay, Patrick; Kruse, Douglas (2015). “The disability employment puzzle: a field experiment on employer hiring behavior”. *NBER Working Paper N° 21560*.

Baert, Stijn (2014). “Wage subsidies and hiring chances for disabled: some causal evidence”. *The European Journal of Health Economics*, vol. 17, núm. 1.

Baert, Stijn (2017). “Hiring discrimination: an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005”. *Institute of Labor Economics – Discussion Paper Series N° 10738*.

Becker, Gary (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Bellemare, Charles; Goussé, Marion; Lacroix, Guy; Marchand, Steeve (2017). *Physical disability and labor market discrimination: evidence from a field experiment CRREP*. Departamento de Economía, Universidad Laval (Québec).

Bertrand, Marianne; Mullainathan, Sendhil (2004). “Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination”. *The American Economic Review*, Vol. 94, núm. 4.

Bertrand, Marianne; Duflo, Esther (2016). “Field experiments on discrimination (prepared for the handbook of field experiments)”. *NBER Working Paper N° 22014*.

Comisión de Estudios de Discapacidad [Ceedis] (2004). *Trabajo y Discapacidad en el Perú. Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*. Lima: Fondo Editorial del Congreso de la República.

Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República (2013).

Ley General de la Persona con Discapacidad. Ley N° 29973

Del Águila, Luis (2011). *Análisis y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia Social.

Diario Gestión (2018). “Empleo - Talento joven: ¿por qué convendría reclutar colaboradores sin experiencia?”. En: *Diario Gestión*. Sección Management & Empleo. 02 de agosto de 2018. Fecha de consulta: 18/03/2019. <<https://gestion.pe/economia/management-empleo/talento-joven-convendria-reclutar-colaboradores-experiencia-240351>>

Galarza, Francisco; Yamada, Gustavo (2017). “Triple penalty in employment access: the role of beauty, race and sex”. *Journal of applied economics*, vol. 20, núm. 1.

Gujarati, Damodar (2012). *Econometrics by Example*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, María del Pilar (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

McConnell, Campbell; Brue, Stanley; MacPherson, David (2017). *Contemporary Labor Economics*. Dubuque: McGraw-Hill.

Neumark, David (2016). “Experimental research on labor market discrimination”. *NBER Working Paper 22022*.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013). *Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*.

Quillian, Lincoln; Heath, A.; Pager, D.; Midtbøen, A. H.; Fleischmann, F.; Hexel, O. (2019). “Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring.” *Sociological Science*, vol. 6.

Ravaud, Jean-François; Madiot, Béatrice; Ville, Isabelle (1992). “Discrimination Towards Disabled People Seeking Employment.” *Social Science & Medicine*. vol. 35, núm. 8.

Schkolnik, Mariana (2005). “Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes”. *Cepal – Serie Políticas Sociales N° 104*.

Stang, María (2011). “Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real”. *Cepal – Serie Población y desarrollo N° 103*.

Weller, Jürgen (2007). “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”. *Cepal - Revista de la Cepal 92*.

Zschirnt, Eva (2019). “Research Ethics in Correspondence Testing: An Update.” *Research Ethics*, vol. 15, núm. 2.

Anexos

Anexo 1. Listado de estudios de correspondencia en el mercado laboral

Autores	Rasgo	País	Muestra	Existe Brecha
Galarza, Yamada	Etnicidad, belleza	Perú	4,820	Si
Eriksson, Rooth	Desempleo	Suecia	8,466	Si
Bommaert, Coenders, v. Tubergen	Etnicidad	Holanda	636	Parcial
Nunley, Pugh, Romero, Seals	Raza	EEUU	9,369	Si
Ghayad	Desempleo	EEUU	3,360	Si
Bartos, Bauer, Chytilova, Matejka	Etnicidad	R. Checa, Alemania	1,019	Si
Wright, Wallace, Bailey, Hyde	Religión, etnicidad	EEUU	6,400	Si
Kroft, Lange, Notowidigdo	Desempleo	EEUU	12,054	Si
Baert, Cockx, Gheyle, Vandamme	Nacionalidad	Bélgica	752	Parcial
Bailey, Wallace, Wright	Orientación sexual	EEUU	4,608	No
Ahmed, Andersson, Hammarstedt	Orientación sexual	Suecia	3,990	Si
Acquisti, Fong	Orientación sexual, religión	EEUU	4,183	Si
Patacchini, Ragusa, Zenou	Orientación sexual, belleza	Italia	2,320	Si
Kaas, Manger	Raza, etnicidad	Alemania	1,056	Parcial
Maurer-Fazio	Etnicidad	China	21,592	Si
Jacquemet, Yannelis	Raza, nacionalidad	EEUU	330	Si
Ahmed, Andersson, Hammarstedt	Edad	Suecia	466	Si
Oreopoulos	Raza, nacionalidad	Canadá	12,910	Si
Carlsson	Género	Suecia	3,228	Si
Booth, Leigh, Varganova	Etnicidad	Australia	4,000	Si
Booth, Leigh	Género	Australia	3,365	Si
Riach, Rich	Edad	Reino Unido	1,000	Si
Rooth	Belleza, obesidad	Suecia	1,970	Si
McGinnity, Nelson, Lunn, Quinn	Raza, nacionalidad	Irlanda	480	Si
Banerjee, Bertrand, Datta, Mullainathan	Religión, casta	India	3,160	Parcial
Lahey	Edad	EEUU	4,000	Si
Petit	Edad, género, número hijos	Francia	942	Si
Bursell	Etnicidad	Suecia	3,552	Si
Bertrand, Mullainathan	Raza	EEUU	4,870	Parcial
Jolson	Raza, religión	EEUU	300	Parcial

Fuente: Bertrand, 2016.

Anexo 2. Términos de referencia para la contratación de dos asistentes de investigación

SERVICIO DE ASISTENCIA PARA EL LEVANTAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN EXPERIMENTAL

1. OBJETIVO

Contratar a dos personas que presten SERVICIO DE ASISTENCIA PARA EL LEVANTAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN EXPERIMENTAL requerido para el desarrollo de un proyecto de investigación, relacionado al tema de discapacidad.

2. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL SERVICIO

Lima Metropolitana

3. CRONOGRAMA DE LA LICITACIÓN

Invitación a candidatos:	14 de octubre
Recepción de CV y expectativa salarial / propuesta económica	Del 15 al 19 de octubre
Entrevistas	20 de octubre
Comunicación de resultados	22 de octubre

Inicio del servicio	1 de noviembre
----------------------------	----------------

4. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO REQUERIDO

4.1 FUNCIONES DEL ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN

Las funciones del asistente de investigación se dividen en:

- Diseño y elaboración de instrumentos de recojo de información
- Envío de instrumentos de recojo de información vía correo electrónico
- Seguimiento a respuestas vía correo electrónico y llamadas telefónicas
- Diseño y llenado de base de datos

4.2 DURACIÓN DEL SERVICIO

El servicio iniciará el 1 de noviembre de 2018 y culminará el 15 de diciembre de 2018.

4.3 REQUERIMIENTOS Y PERFIL DEL ASISTENTE

- El asistente deberá encontrarse en proceso de formación superior universitaria o haberlo culminado.
- El asistente deberá cubrir, por sus propios medios, los siguientes recursos para el desarrollo del trabajo: computadora, Internet, lugar de trabajo.
- El horario de trabajo dependerá de la disponibilidad de tiempo del asistente y de la naturaleza de cada función encomendada.

4.4 PROCESO DE POSTULACIÓN

El candidato deberá enviar su currículum vitae a los correos electrónicos miguel.hernandez.palacios@gmail.com, jorge.hernandez@pucp.pe y daniel.vivesr@gmail.com; indicando su expectativa salarial / propuesta económica para el desarrollo del servicio.

4.5 CONDICIONES DE PAGO

Se realizará el pago en dos partes (50% a la mitad y 50% al final del servicio), contra entrega de productos previamente consensuados. Asimismo, el pago está sujeto al cumplimiento total del servicio. En caso no se cumpla, se aplicará una penalidad del 15% sobre el avance parcial valorizado.

Anexo 3. Protocolo para el desarrollo del trabajo de campo

Objetivo

El presente protocolo o marco de acción permite implementar adecuadamente el recojo de información cuantitativa en la etapa del trabajo de campo para la investigación denominada *La discriminación en los procesos de selección laboral. El caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*.

Alcance

El protocolo debe ser aplicado por los asistentes desde la etapa inicial del proceso de recojo de información, es decir, a partir de la identificación de ofertas de empleo, hasta la recepción y registro de las llamadas de respuesta que serán sistematizados en una base de datos.

Responsabilidades

- Equipo principal de investigación: encargado de definir los criterios para el desarrollo del trabajo de campo y monitorear la información obtenida en función de los objetivos e hipótesis de la investigación. Serán los responsables de analizar los datos obtenidos según la metodología propuesta.
- Asistentes de investigación: encargados de ejecutar las tareas programadas para el trabajo de campo de acuerdo con los criterios definidos por el equipo principal de investigación y las condiciones estipuladas en los términos de referencia de su contratación (ver anexo 2).

Descripción del protocolo

1. Identificación y registro de ofertas laborales

El trabajo de campo considera la adquisición y revisión del suplemento *Aptitus* del diario *El Comercio* y *Trome* en versión impresa de cada domingo. A partir de ello, los asistentes de investigación deben seleccionar todas aquellas ofertas de empleo relacionadas con los puestos de administración y contabilidad anunciados.

Los datos de cada oferta de empleo seleccionados deben ser registrados en una base de datos proporcionada por el equipo principal de la investigación. Esta contempla los siguientes ítems:

- Código de empleo: 0001, 0002, 0003...
- Empleo: contable (1), administración (2)
- Posición: auxiliar (1), asistente (2)
- Requerimiento: considerando los requisitos más relevantes solicitados por el empleador.
- Código: en caso el anuncio o la oferta laboral tenga un código para la búsqueda en la plataforma web.
- Teléfono del empleador
- Correo de contacto del empleador
- Fecha de publicación del empleo

Cabe resaltar que la selección de las ofertas laborales se realiza según el puesto de asistente, auxiliar o en puestos requeridos para las áreas de Administración y Contabilidad.

2. Diseño, envío y registro de hojas de vida ficticias

Una vez identificadas las ofertas de empleo que se ajusten a los requisitos planteados por la investigación, los asistentes deben elaborar dos hojas de vida ficticias, con perfiles similares, de jóvenes con y sin discapacidad. Estos deben ajustarse a los requisitos de las ofertas laborales previamente identificadas. Asimismo, se considerará igual cantidad de hojas de vida de hombres como de mujeres.

Es decir, por cada oferta laboral identificada se enviarán, vía correo electrónico, dos hojas de vida que cumplan con los requisitos de la convocatoria. El envío de cada par de hojas de vida se debe

realizar el mismo día. La única diferencia entre ambas es que una de las hojas de vida evidencia claramente que el postulante ficticio tiene la discapacidad física para mover las piernas mediante la colocación del siguiente mensaje: “Discapacidad: dificultad para mover las piernas. Esta condición no es limitante para el desempeño óptimo de mis funciones”.

Las hojas de vida serán diseñadas según el modelo guía promovido por DBM Perú, una empresa internacional que está especializada en temas relacionados con la colocación al mercado laboral. En las hojas de vida están consignados los datos de contacto de los asistentes de investigación (número celular y correo electrónico) para que el potencial empleador pueda llamarlos.

Cabe señalar que el plazo de envío semanal de hojas de vida es de lunes a viernes.

3. Recepción y registro de llamadas de potenciales empleadores

Cada asistente de investigación tiene dos equipos celulares para cada uno de sus dos postulantes ficticios (con y sin discapacidad). Los únicos contactos que podrían tener el dato del número celular, aparte del equipo principal de investigación, son los potenciales empleadores a través de su indicación en la hoja de vida. Esto asegura que nadie más pueda contactarlos a través de ese medio.

Los asistentes de investigación deben tener el equipo celular prendido en todo momento y contestar cualquier llamada ante cualquier situación. En la base de datos elaborada *ad hoc* para el estudio de investigación deben registrar todos los sucesos de alguna llamada entrante o contacto por parte de los empleadores potenciales.

Anexo 4. Modelo guía para diseñar las hojas de vida (DBM Perú)

GUILLERMO ZEBALLOS SPEEDY

Calle De la Croix 123-Piso 3, San Borja

Teléf. Casa 436 2117 – Celular 9871-2405

E-mail: gzeballitos@hotmail.com

Discapacidad: dificultad para mover las piernas. Esta condición no es limitante para el desempeño óptimo de mis funciones.

RESUMEN:

Ejecutivo con formación contable. Más de quince años en empresas transnacionales líderes del sector farmacéutico en el área de ventas, en mantenimiento y operaciones en institución sin fines de lucro. Experiencia en la ampliación de mercados, introducción de nuevos productos, manejo de presupuestos e implementación de sistemas de control. Orientado a la obtención de resultados a través de brindar un excelente servicio al cliente externo e interno. Habilidad para el trabajo en equipo.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

LABORATORIOS PHARMACIA – UPJOHN

1993-2003

Líder mundial en investigación con presencia en mas de 150 países y 80 mil empleados. Ventas anuales en el Perú de US\$13 MM.

Representante de ventas

Responsable de las licitaciones en hospitales de salud, Fuerzas Armadas y la Seguridad Social.

- Adjudicación de la buena pro en las cinco últimas licitaciones de EsSalud, por un valor de US\$4 millones.

- Introducción al Petitorio Nacional de EsSalud de productos seleccionados mediante trabajo personalizado con los médicos responsables.
- Incremento en 30% de ventas, logrando una mayor participación del laboratorio en el mercado.

LABORATORIO GLAXO

1990-1993

Líder mundial en investigación con presencia en más de 200 países y 85 mil empleados, con ventas anuales en el Perú de US\$15 MM.

Representante de ventas

Responsable de las ventas a nivel de clínicas particulares.

- Ventas mayores a los US\$60 mil con el ingreso de productos seleccionados al petitorio de la Clínica Ricardo Palma, alcanzando el liderazgo ante la competencia.
- Establecimiento de un alto nivel de confianza hacia los productos del laboratorio, que fortaleció su imagen mediante una atención personalizada a los especialistas.

LABORATORIOS MERRELL

1980-1990

Empresa trasnacional dedicada a la comercialización de productos farmacéuticos, líder en su campo, con productos específicos y presencia a nivel mundial.

Representante de ventas

Responsable del Hospital de Policía y clínicas.

- Introducción del producto específico “Teldane” al petitorio de FOSPOLI, ampliando la participación del producto a nivel nacional en un 30%.
- Incremento en un 40% de las ventas institucionales.

LABORATORIOS SHEERING CORPORATION.

1978-1979

Empresa trasnacional líder mundial en investigación de productos farmacéuticos, con presencia en más de 150 países y ventas en el Perú por \$10 MM anuales.

Representante de ventas

Responsable de las zonas de San Isidro, Miraflores, Chorrillos, Pueblo Libre y Jesús María

- Incremento en un 25% de la participación en el mercado del “Gentalyn”.

OTRAS ACTIVIDADES

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú:

Cargo: Brigadier Mayor

Director de mantenimiento

2002- a la fecha

Responsable del mantenimiento de 700 unidades motorizadas y más de 170 locales.

- Reducción en el costo de mantenimiento mensual de unidades de S/ 750 mil a S/ 540 mediante la implementación del mantenimiento preventivo de las mismas.
- Diseño e implementación de un nuevo programa que permitió mayor control de las unidades a nivel nacional.
- Mejora de la infraestructura del 30% de los locales a nivel nacional, manteniendo el mismo presupuesto y optimizando el bienestar del personal.

Director de comunicaciones

2001

Responsable de todas las comunicaciones internas y externas a nivel nacional.

- Ahorro de US\$15 mil mensuales en el costo de comunicaciones como consecuencia de la negociación con una firma de telecomunicaciones, en la cual se obtuvo además la donación de 1.500 celulares y 1.500 *beepers* sin gastos adicionales.

Vocal del Consejo de Disciplina

1999 – 2000

EDUCACIÓN

Universidad Ricardo Palma
Egresado de Contabilidad
Colegio La Inmaculada

1973-1977
1961-1972

CURSOS DE ACTUALIZACION

AM BUSINESS

“Participación exitosa en licitaciones y adjudicaciones del Estado”

DEFACTHUM CONSULTORES

“Desarrollo de la calidad humana”

PHARMACIA

“*Pharmacia core selling skills*”

Prescription Data Perú

“Automatización de las fuerzas de ventas”

TELEMATIC

“Windows 95-C.C.Mail 6.03

DATA ANDINA

“Mercado farmacéutico e IMS regional”

OTROS

CENTRO DE INSTRUCCIÓN DEL CGBVP

Curso de administración gubernamental

NFPA-OPCI, ESPECIALISTAS USA

Maniobras para el combate de incendios

IV C.D/CGBVP.

Taller de ejercicios administrativos

Anexo 5. Resultados de Estudio Piloto

Las postulaciones válidas remitidas durante la etapa piloto del trabajo de campo (noviembre y diciembre de 2018) conformaron una muestra de 116 hojas de vida, correspondientes a 58 ofertas laborales. La muestra se estructuró de forma que se mantuvieran proporciones similares para todos los posibles casos de las variables de control. En el anexo 5, se observan las características de la muestra diseñada.

Del total de postulaciones, solamente catorce obtuvieron una respuesta por parte del empleador de acuerdo con el siguiente cuadro:

Resultados de estudio piloto

Condición de discapacidad	Total de postulaciones	Respuesta del empleador	Tasa de respuesta
Sin discapacidad	58	10	17,2%
Con discapacidad	58	4	6,9%
Total	116	14	12,1%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

A priori, la diferencia entre las tasas de respuestas obtenidas por las personas con y sin discapacidad son estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 90%, de acuerdo con una comparación de medias (Prueba T) de muestras independientes⁷. Usualmente, una Prueba T no permite el control del efecto que otras variables no observadas puedan tener sobre el resultado. Sin embargo, en este caso, el diseño del experimento controla las principales variables de análisis al emparejarlas en hojas de vida que solo varían en la condición de discapacidad de la persona. La única variable que no fue posible emparejar con precisión (y por ende, no fue controlada) es el tiempo de envío del CV desde la fecha de publicación.

Además, la Prueba T solo indica la existencia de una diferencia entre las proporciones lo suficientemente grande como para ser considerada estadística significativa. Pero no permite cuantificar y evaluar el efecto que tiene cada variable analizada sobre la probabilidad de recibir una respuesta.

Para esto, se muestran los resultados de la regresión logística binomial que estima la probabilidad de recibir una respuesta por parte del empleador (P_i) en base al vector de variables Z_i conformado por la condición de discapacidad, el tipo de empleo, el tipo de posición, el género del postulante, la formación académica, la experiencia laboral (expresada en cantidad de empleos y años de experiencia), la edad y el tiempo de envío de postulación desde la fecha de publicación de la convocatoria.

La prueba ómnibus de coeficientes del modelo demuestra que el modelo es estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95%, además el coeficiente de Nagelkerke (pseudo R^2) indica que este modelo explica aproximadamente el 29,6% de la probabilidad de recibir una respuesta por parte del empleador o no. Por último, la prueba de Hosmer y Lemeshow muestra consistencia respecto a la significancia del modelo.

Significancia del modelo (estudio piloto)

Prueba	Estadístico	Valor
Prueba ómnibus de coeficientes de modelo	P-value	0,022
R cuadrado de Nagelkerke	Pseudo R^2	0,296
Prueba de Hosmer y Lemeshow	P-value	0,200

Fuente: Elaboración propia, 2019.

La información más relevante para la investigación se encuentra en el detalle de los coeficientes de las variables del modelo, ya que se encuentra cuantificado el efecto que tienen las variables independientes sobre la probabilidad de recibir una respuesta.

⁷ La ejecución de la Prueba T de muestras independientes en el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25 resultó en un *valor p* de 0.089, el cual permite rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias.

Coeficientes del modelo (estudio piloto)

Variable	B (Coef.)	Error estándar	Significancia (p-value)	Exp B (Coef. Exp.)
Condición de discapacidad	-0,894	0,680	0,188	0,409
Tipo de empleo	-2,177	1,246	0,080	0,113
Tipo de posición	-0,958	1,257	0,446	0,383
Género	1,758	1,003	0,080	5,800
Formación académica	0,405	0,925	0,661	1,500
Nro. de empleos anteriores	-0,006	0,797	0,994	0,994
Tiempo de experiencia	0,400	0,668	0,549	1,491
Edad	-0,295	0,408	0,470	0,745
Tiempo de envío	-0,335	0,165	0,042	0,715
Constante	7,509	9,669	0,437	1.824,310

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los resultados del estudio piloto indican que la variable relacionada con el tiempo de envío es relevante con un nivel de confianza del 95%, lo cual ofrece el principal aprendizaje de este trabajo de campo. Es decir, los CV emparejados de acuerdo con las características del postulante, pero enviados en distintos días, tienen probabilidades distintas de ser tomados en cuenta por el empleador, más allá de la condición de discapacidad. Durante el trabajo de campo de febrero y marzo se espera controlar de mejor manera esta variable en el proceso de envío de las hojas de vida.

Por otro lado, se identificó que las variables género y tipo de empleo eran relevantes a un nivel de confianza del 90%. Mientras que ser mujer favorece las probabilidades de ser invitada a una segunda fase del proceso de selección, es más probable recibir una respuesta por parte del empleador en el caso de los trabajos administrativos. Esto último podría relacionarse a que un empleo contable requiere mayor nivel de especialización.

Por último, la condición de discapacidad solo cuenta con relevancia a un nivel de confianza del 80%, lo cual puede estar relacionado con el tamaño de muestra del estudio piloto. Se espera que al aumentar y refinar la producción del trabajo de campo, los resultados sobre esta variable puedan ser más concluyentes. Sin embargo, los resultados ya señalan que las personas sin discapacidad cuentan con mayores probabilidades de continuar en el proceso de selección.

Anexo 6. Guía de preguntas de entrevistas semiestructuradas

Entrevista a expertos, sociedad civil, Estado

1. Introducción:

La presente entrevista busca investigar sobre el problema de la limitada inserción laboral de las personas con discapacidad, con principal énfasis en los jóvenes de veinticuatro a veintiséis años con discapacidad física para mover las piernas que se encuentran en búsqueda de empleo. Esto

con el fin de ahondar en las diversas causas que están detrás de esta problemática, cómo se visibiliza en la realidad de Lima Metropolitana, qué medidas se vienen tomando al respecto, las experiencias exitosas implementadas y determinar posibles propuestas de solución a futuro.

2. Datos del entrevistado:

- **Nombre de la organización**
- **Razón social**
- **Sector**
- **Breve descripción del giro de negocio**
- **Nombres y apellidos del entrevistado**
- **Edad del entrevistado**
- **Cargo en la empresa del entrevistado**

3. Guía de preguntas:

- **Perfil de las personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - Según su opinión, ¿cuáles son las principales características sociales, psicológicas y económicas de las personas con discapacidad en general? ¿cuáles son estas características en las personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - En relación con los jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años), ¿qué características generales predominan entre ellos?
 - Según su experiencia, ¿cuáles son los principales retos que afrontan las personas con discapacidad física para mover las piernas para desenvolverse adecuadamente en la sociedad?
- **Discriminación laboral hacia personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Considera que existe discriminación hacia las personas con discapacidad física para mover las piernas? ¿De qué forma cree que se evidencia en Lima Metropolitana?
 - ¿A qué cree que se deba la existencia de discriminación hacia las personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Considera que, además, la condición de ser joven (de veinticuatro a veintiséis años principalmente) disminuye las probabilidades de que una persona con discapacidad física para mover las piernas logre insertarse laboralmente?
- **Inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Conoce qué se está haciendo en el Perú para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Conoce alguna experiencia exitosa de inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas, ya sea en el sector público o privado?
 - ¿Qué mejoras, desde su organización, propondría para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas y, aún más, si son jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años)?
- **Políticas pública para promover inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las personas**
 - ¿Cuáles son las principales acciones de política pública actual a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Cuál es su apreciación personal respecto al cumplimiento y suficiencia de las políticas públicas actuales en relación con las personas con discapacidad física para mover las piernas? ¿Conoce la opinión de su organización? ¿Qué limitaciones o aspectos favorables rescataría?

- ¿Qué mejoras propondría para mejorar las políticas públicas existentes, a fin de promover el incremento de la inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?

4. Cierre:

- Según su experiencia, ¿qué futuro proyecta en la problemática de la inserción laboral de personas discapacidad física para mover las piernas? ¿Qué retos deben superarse?
- ¿Qué se espera del sector privado, público y la sociedad civil para obtener resultados considerables?
- ¿Tiene algún comentario final?

Entrevista a empresas con políticas de inclusión de personas con discapacidad

1. Introducción:

La presente entrevista busca investigar sobre el problema de la limitada inserción laboral de las personas con discapacidad, con principal énfasis en los jóvenes de veinticuatro a veintiséis años con discapacidad física para mover las piernas que se encuentran en búsqueda de empleo. Esto con el fin de ahondar en las diversas causas que están detrás de esta problemática, cómo se visibiliza en la realidad de Lima Metropolitana, qué medidas se están tomando al respecto, las experiencias exitosas implementadas y determinar posibles propuestas de solución a futuro.

2. Datos del entrevistado:

- **Nombre de la organización**
- **Razón social**
- **Sector**
- **Breve descripción del giro de negocio**
- **Número aproximado de empleados**
- **Número aproximado de empleados en áreas administrativas y contables**
- **Número aproximado de empleados con discapacidad (especificando tipo)**
- **Nombres y apellidos del entrevistado**
- **Edad del entrevistado**
- **Cargo en la empresa del entrevistado**

3. Guía de preguntas:

- **Perfil de las personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - Según su opinión, ¿cuáles son las principales características sociales, psicológicas y económicas de las personas con discapacidad en general? ¿cuáles son estas características en las personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - En relación con los jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años), ¿qué características generales predominan entre ellos?
 - Según su experiencia, ¿cuáles son los principales retos que afrontan las personas con discapacidad física para mover las piernas para desenvolverse adecuadamente en la sociedad?
- **Discriminación laboral hacia personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Considera que existe discriminación hacia las personas con discapacidad física para mover las piernas? ¿De qué forma cree que se evidencia en Lima Metropolitana?

- ¿A qué cree que se deba la existencia de discriminación hacia las personas con discapacidad física para mover las piernas?
- ¿Considera que, además, la condición de ser joven (de veinticuatro a veintiséis años principalmente) disminuye las probabilidades de que una persona con discapacidad física para mover las piernas logre insertarse laboralmente?
- **Inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Conoce qué se está haciendo en el Perú para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Conoce alguna experiencia exitosa de inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas, ya sea en el sector público o privado?
 - ¿Qué está haciendo su organización para promover la inclusión de personas con discapacidad física y específicamente para el caso de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿En qué consiste su política de inclusión laboral de personas con discapacidad? ¿Cómo es el proceso de implementación?
 - ¿Cómo es su proceso de selección cuando se trata de personas con discapacidad en general? ¿Tienen prioridad por algún tipo de discapacidad? ¿Por qué?
 - ¿Cuáles fueron los principales retos y dificultades que tuvieron que superar para implementar su política de inclusión laboral de personas con discapacidad?
 - ¿Qué mejoras propondría desde su organización para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas y, aún más, si son jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años)?
- **Políticas pública para promover inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las personas**
 - ¿Cuáles son las principales acciones de política pública actual a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Cuál es su apreciación personal respecto al cumplimiento y suficiencia de las políticas públicas actuales en relación con las personas con discapacidad física para mover las piernas? ¿Conoce la opinión de su organización? ¿Qué limitaciones o aspectos favorables rescataría?
 - ¿Qué mejoras propondría para mejorar las políticas públicas existentes, a fin de promover el incremento de la inserción laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas?
 - ¿Qué incentivos o apoyo del Estado esperaría para fortalecer su política de inclusión de personas con discapacidad?
- 4. **Cierre:**
 - Según su experiencia, ¿qué futuro proyecta en la problemática de la inserción laboral de personas discapacidad física para mover las piernas? ¿Qué retos deben superarse?
 - ¿Qué se espera del sector privado, público y la sociedad civil para obtener resultados considerables?
 - ¿Tiene algún comentario final?

Entrevista a perfil de potencial empleador

1. Introducción:

La presente entrevista busca ahondar en el contexto de su representada con relación a la posibilidad de considerar a personas con discapacidad física para mover las piernas en empleos de tipo administrativo y/o contable. Esto permitirá aportar a los decisores de políticas públicas

del Estado peruano, a fin de que se generen las condiciones favorables para promover su inserción laboral, generando beneficios para todas las partes dentro de nuestro país.

2. Datos del entrevistado:

- **Nombre de la organización**
- **Razón social**
- **Sector**
- **Breve descripción del giro de negocio**
- **Número de empleados**
- **Número de empleados en áreas administrativas y contables**
- **Número de empleados con discapacidad (especificando tipo)**
- **Nombres y apellidos del entrevistado**
- **Edad del entrevistado**
- **Cargo en la empresa del entrevistado**

3. Guía de preguntas

- **Convocatoria y selección de personal**
 - ¿Cómo se realizan los procesos de convocatoria y selección de personal en su organización? ¿Qué etapas tiene?
 - ¿Dónde publican las convocatorias de los puestos que su organización requiere? ¿Cuáles son los criterios para convocar a través de estos lugares?
 - ¿Cuál es el perfil general que buscan en un candidato para que forme parte de su organización?
 - ¿Considera que su organización implementa procesos de convocatoria y selección de personal en igualdad de oportunidades para todos los potenciales postulantes? ¿Cómo aseguran que se cumpla?
- **Discriminación laboral hacia personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Cree que existen prácticas de discriminación laboral en Lima Metropolitana? ¿De qué tipo de discriminación cree que exista?
 - ¿Cree que las personas con discapacidad física para mover las piernas se ven afectadas por estas posibles prácticas discriminatorias? ¿Por qué?
 - ¿Cree que su organización está dispuesta a convocar y seleccionar a un postulante que tenga la condición de discapacidad física para mover las piernas? ¿Por qué?
 - En su opinión, ¿qué puede hacer el Estado peruano para reducir o eliminar las prácticas discriminatorias hacia las personas con discapacidad física para mover las piernas?
- **Inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas**
 - ¿Conoce la normativa legal relacionada con la inclusión de personas con discapacidad? ¿Qué opina al respecto? ¿Aplica a su organización? De ser así, ¿la cumple su organización? ¿en caso no la cumpla, por qué se da ello?
 - ¿Conoce programas o acciones del Estado peruano orientados a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas? ¿Qué opina al respecto?
 - ¿Conoce de algún incentivo de parte del Estado peruano hacia las distintas organizaciones para contratar a personas con discapacidad? ¿Qué incentivos considera que le ayudarían a promover la inclusión de personas con discapacidad?
 - ¿Conoce alguna organización que promueva prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas? Cite un ejemplo. ¿Qué semejanzas y/o diferencias encuentra entre su organización y aquellas?

- ¿Qué criterios tomaría en cuenta para evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad física para mover las piernas en su organización?
- Si contratara a una persona con discapacidad física para mover las piernas, ¿considera que su organización está preparada? ¿Cree que su organización tendría alguna limitante o factor favorable para que esta persona realice un desempeño adecuado?
- ¿Piensa que las personas con discapacidad física para mover las piernas tienen la capacidad productividad que la de una persona sin discapacidad?
- ¿En qué tipo de puestos podría desempeñarse adecuadamente una persona con discapacidad física para mover las piernas? y ¿en qué puestos no sería igual? ¿Por qué?
- **Capacidad del joven con discapacidad para el trabajo**
 - ¿Su organización contrata a personas jóvenes? ¿En promedio, cuántos jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años tiene contratados su organización? ¿En qué puestos?
 - ¿En los jóvenes encuentra el talento adecuado para los puestos requeridos de su organización? ¿Qué opina sobre su capacidad en el trabajo?

4. Cierre:

- ¿Cree que en el futuro su organización apunta a promover la inclusión de personas con discapacidad física para mover las piernas?
- ¿Cómo ve la situación de las personas con esta condición en el futuro en términos laborales?
- ¿Hay algo más que le gustaría agregar?

Anexo 7. Matriz de análisis de entrevistas

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	EXPERTO
DATOS DEL ENTREVISTADO		
Nombres y apellidos	Robinson Fox Sánchez	William Orozco
Edad del entrevistado	47 años	31 años
Organización / razón social	ONG Esperantra	Phillips Morris Perú
Breve descripción del giro de negocio	Asociación sin fines de lucro que nace para ayudar a personas con cáncer o pacientes enfermos de cáncer. Dentro de sus estatutos tiene una parte dirigida a apoyar enfermedades raras o huérfanas que son críticas porque su tratamiento es muy caro, porque es tan desconocida que no existe un tratamiento aún o porque el tratamiento se puede realizar pero puede tener como fin la muerte. Pueden ser enfermedades degenerativas o autoinmunes.	Empresa de tabaco. La marca Malboro, LM y Cretex. Es una sucursal de una empresa internacional que tiene mas de 150 sucursales a nivel mundial.
Cargo	Voluntario de la organización	Asistente de finanzas
Sector	Sociedad civil	Empresa privada
Nº empleados	N/A	64
Nº empleados en áreas administrativas y contables	N/A	30
Nº empleados con discapacidad	N/A	2
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
Procesos de convocatoria y selección de personal	N/A	N/A
Lugar de publicación de convocatorias	N/A	N/A
Perfil general de un candidato	N/A	N/A
Considera que su proceso de convocatoria se da en igualdad de oportunidades	N/A	N/A
PERFIL DE LA PCD PARA MOVER LAS PIERNAS		
Características sociales, psicológicas, económicas de las PCD en general	Todos niveles socioeconómicos, diferentes grupos etarios. Estudio Minsa del 2012.	No definido necesariamente. Puede ser de diferentes características.
Características generales predominantes en relación con los jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) con discapacidad	Motivación para estudiar y desarrollarse, afectado emocionalmente	Falta de oportunidades. Poca experiencia.
Principales retos de las PCD física para mover las piernas en su desenvolvimiento en la sociedad	Facilidades de acceso para el desarrollo en la vida diaria, comprensión de su talento, conocimiento para la asistencia a la PCD, conciencia / sensibilización humana. Recursos asignados. Apoyo emocional y psicológico.	Movilización diaria a diferentes lugares. Gastos adicionales.
DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PCD		
Existencia de discriminación hacia las PCD física para mover las piernas y su evidencia en Lima Metropolitana	Existe discriminación. Existe sobreprotección. Muchas veces inicia dentro de la misma casa.	Existe discriminación. Las empresas más grandes se acogen a la ley y contratan PCD, pero las pequeñas lo hacen poco.
Razones de la discriminación hacia las PCD física para mover las piernas	Tradicición (crianza de casa) Desinformación	Las personas sin discapacidad son más polifuncionales.
Disposición a convocar y seleccionar a una PCD	N/A	N/A
Influencia de la condición de ser joven (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) en una PCD como disminución de su probabilidad de insertarse en el mercado laboral	Cualquiera puede acceder a los beneficios de insertarse en el mercado laboral si conoce sus derechos y la ley. La juventud no te permite entender del mismo modo la discapacidad.	Por tener poca experiencia. Poca resiliencia. No están satisfechos con las oportunidades que encuentran.
¿Qué puede hacer el Estado?	N/A	N/A
INCLUSIÓN LABORAL DE PCD		
Conocimiento de la normativa legal	N/A	N/A
Acciones actuales que se van implementando para la inclusión laboral de PCD física para mover las piernas en el Perú	Emisión de carné de Conadis. 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas.	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas.
Conocimiento de incentivos del Estado	N/A	N/A
¿Qué incentivos ayudarían?	N/A	N/A
Experiencias exitosas de inclusión laboral en PCD física para mover las piernas	No conoce	Conocimiento de amigos que han estado preparados y han conseguido trabajos, aunque el moverse a otros trabajos también les ha costado.
¿Conoce alguna institución que promueva la inclusión?	N/A	Participa de una asociación recreativa/deportiva que se llama Alegría en el Señor.
Criterios que tomaría en cuenta para evaluar la inclusión laboral de PCD	N/A	N/A
¿Su organización está preparada?	N/A	N/A
Capacidad productiva	N/A	N/A
Tipo de puesto donde podría desempeñarse adecuadamente una PCD	N/A	N/A
¿Qué está haciendo su organización para promover la inclusión de PCD?	N/A	Hace aproximadamente cuatro años se acogieron a la ley de contratación dirigido para las PCD. Adicional a la ley, nada más.
Retos y dificultades para implementar su política de inclusión laboral	-	La empresa puede darte oportunidades para que te contraten, pero existe una percepción de poca valoración de su trabajo.

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	EXPERTO
INCLUSIÓN LABORAL DE PCD		
Propuestas de mejora desde su organización para mejorar la inclusión de PCD física para mover las piernas y más aún si son jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años)	Apoyo emocional y psicológico. Apoyo nutricional. Apoyo a la familia, amigos.	Que haya un reconocimiento igualitario en el trabajo.
CAPACIDAD DEL JÓVEN CON DISCAPACIDAD		
Contratación de jóvenes	N/A	N/A
Encuentra en ellos el talento adecuado	N/A	N/A
POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PCD		
Principales acciones de políticas públicas actual en el Perú a favor de la inclusión de PCD física para mover las piernas	Reconocimiento del carné de Conadis Hacer respetar la implementación de las regulaciones en centro públicos y/o privados.	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas. Iniciativas del Ministerio de Trabajo con las municipalidades para brindar ofertas laborales y capacitaciones.
Opinión respecto al cumplimiento y suficiencia de las políticas públicas actuales en el Perú a favor de la inserción laboral de la PCD para mover las piernas	Poco cumplimiento de las políticas existentes Las iniciativas vienen de las parte privada o acciones personales y no necesariamente desde el Estado.	Existen empresas que cumplen con la contratación del porcentaje. Cada empleado, así sea un PCD, debe realizar su trabajo de manera adecuada para que no lo cambien (entonces también depende de uno mismo).
Propuestas de mejora a las políticas públicas actuales en el Perú para la inserción laboral de la PCD física para mover las piernas	Comunicación desde un cuerpo médico especializado. Existencia de apoyo social a ciertas enfermedades.	Implementar mecanismos que regulen el cumplimiento de la ley de contratación. Procesos de selección <i>ad hoc</i> para PCD donde se elijan a los mejores postulantes por su <i>performance</i> (no solo por su condición sino por su talento). Mecanismos que fiscalicen el cumplimiento de los derechos de las PCD. Incentivos para las organizaciones que cumplan con la ley de contratación. Promover el conocimiento de la ley.
CIERRE		
¿En el futuro su organización apunta a promover la inclusión de PCD?	N/A	N/A
¿Cómo ve la situación laboral de las PCD en el futuro?	N/A	N/A
Proyección de la problemática de inserción laboral para las PCD física para mover las piernas	Debe haber crecimiento del porcentaje de inclusión laboral. Debe haber iniciativas desde la educación (programas de sensibilización). Debe haber un cuerpo médico que comunique.	Las PCD han incrementado. La problemática va crecer. Existen más PCD sin trabajo. Debe haber mayor capacitación a la PCD
Expectativas del sector privado, público, sociedad civil para obtener resultados considerables	Mover educación, gobierno y cuerpo médico (relacionado con lo anterior).	Mayor apoyo para la promoción de trabajo en la PCD. Mayor enfoque en la evaluación de rendimiento de la persona y no solo en su condición de discapacidad.
Comentarios finales	Ningún comentario adicional.	El mercado laboral actual es competitivo. Las PCD necesitan capacitarse más para tener más oportunidades. Tener resiliencia, no rendirse. Existe un avance con los medios digitales que las convocatorias consideran a las PCD. Las PCD solo buscan tener una oportunidad inicial para luego depender de su propio desempeño.

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 3	ENTREVISTA 4
Tipo de entrevistado	EXPERTO	SOCIEDAD CIVIL
DATOS DEL ENTREVISTADO		
Nombres y apellidos	Ariana Gómez	Piero Pascual Montoya
DATOS DEL ENTREVISTADO		
Edad del entrevistado	25 años	30 años
Organización / Razón social	Emprendimiento social (en proceso de constitución)	Sin frenos (en proceso de constitución)
Breve descripción del giro de negocio	Emprendimiento social Tema de inserción laboral en PCD enfocados en los talentos de estas personas de acuerdo con su condición	Emprendimiento social Equipo multidisciplinario compuesto por cuatro socios. Están replanteando la idea para enfocar el negocio de una manera más adecuada. Se dedicaban a filtrar paquetes turísticos accesibles, colocarlos en un solo lugar y contactarse con PCD.
Cargo	Fundadora	Socio fundador, comunicaciones
Sector	Sociedad civil	Sociedad civil
Nº empleados	N/A	N/A
Nº empleados en áreas administrativas y contables	N/A	N/A
Nº empleados con discapacidad	N/A	N/A
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
Procesos de convocatoria y selección de personal	N/A	N/A
Lugar de publicación de convocatorias	N/A	N/A
Perfil general de un candidato	N/A	N/A
¿Considera que su proceso de convocatoria se da en igualdad de oportunidades?	N/A	N/A

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 3	ENTREVISTA 4
Tipo de entrevistado	EXPERTO	SOCIEDAD CIVIL
PERFIL DE LA PCD PARA MOVER LAS PIERNAS		
Características sociales, psicológicas, económicas de las PCD en general	Pueden ser consideradas como personas con bajos recursos económicos (pobres o pobres extremos). Poco sociables (introvertidos).	35-40 años. Probablemente sin estudios superiores. Nivel socioeconómico bajo. En cuanto a las PCD para mover las piernas, puede ser debidos a dos razones: nacimiento o accidente. Si es por accidente, la mayoría son profesionales, han podido estudiar un nivel superior.
Características generales predominantes en relación con los jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) con discapacidad	Tímidas, poco sociables Difícil ganarse su confianza.	Postulación a puestos de trabajo como <i>call center</i> , colocación de productos en tiendas, llamadas por teléfono, atención al cliente.
Principales retos de las PCD física para mover las piernas en su desenvolvimiento en la sociedad	Accesibilidad en la infraestructura para que puedan desarrollarse en la urbe.	Accesibilidad para la movilización con la silla de ruedas. No hay rampas, no hay ascensores, entonces se dificulta trabajar y hasta presentarse a entrevistas de trabajo. Paradigma mental que pueden tener algunas personas cuando te observan con la discapacidad y piensan que no son competentes.
DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PCD		
Existencia de discriminación hacia las PCD física para mover las piernas y su evidencia en Lima Metropolitana	Existe discriminación. Conoce experiencias de personas que han sido discriminadas. Depende de cada persona el tener un trato empático con las PCD. Puestos de trabajo que no tienen las condiciones para las PCD.	Existe discriminación. Un empleador preferiría contratar a una persona con todas sus facultades para que pueda aprovecharlo al máximo a diferencia de una PCD al que no podría explotar sus capacidades. No todos los empleadores dan la oportunidad de ingresar a sus empresas a las PCD, sin saber que se pueden adaptar a lo ofrecido por la organización.
Razones de la discriminación hacia las PCD física para mover las piernas	Falta de conocimiento. Prejuicios y estereotipos. Sobrecosto para el empleador.	Falta de estudios superiores en las PCD hace que no cumplan con lo mínimo requerido en las convocatorias.
Disposición a convocar y seleccionar a una PCD	N/A	N/A
Influencia de la condición de ser joven (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) en una PCD como disminución de su probabilidad de insertarse en el mercado laboral	Si, pero depende de otros factores: nivel de estudios, registro en Conadis.	Supuestamente en ese rango de edad debería ser positivo para uno, pero se conocen casos a quienes no les han renovado sus contratos de trabajo.
¿Qué puede hacer el Estado?	N/A	N/A
INCLUSIÓN LABORAL DE PCD		
Conocimiento de la normativa legal	N/A	N/A
Acciones actuales que se van implementando para la inclusión laboral de PCD física para mover las piernas en el Perú	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas.	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas. Falta alguien que verifique el cumplimiento de la ley, ya que aparentemente los empleadores solamente están colocando las convocatorias para PCD, pero no se contratan.
Conocimiento de incentivos del Estado	N/A	N/A
¿Qué incentivos ayudarían?	N/A	N/A
Experiencias exitosas de inclusión laboral en PCD física para mover las piernas	Empresa social: cocina inclusiva, trabaja con cocineros con discapacidad Empresa País Perú: facilitadores en accesibilidad e inclusión de PCD, talleres de sensibilización. Proyecto Emplea, Ministerio de Trabajo: metodología de empleo con apoyo, asistencia y acompañamiento a los postulantes.	Hay casos de PCD que se encuentran trabajando en el sector público, específicamente en el Ministerio de Trabajo y Midis. En el sector privado, en Interbank y canal de ventas del City Bank. Conoce que la empresa Rena Ware que vende ollas, que contrata PCD mediante la implementación de la modalidad de teletrabajo Además, conoce de otra empresas que es la representante de Malboro en el Perú
¿Conoce alguna institución que promueva la inclusión?	N/A	N/A
Criterios que tomaría en cuenta para evaluar la inclusión laboral de PCD	N/A	N/A
Su organización está preparada	N/A	N/A
Capacidad productiva	N/A	N/A
Tipo de puesto donde podría desempeñarse adecuadamente una PCD	N/A	N/A
¿Qué está haciendo su organización para promover la inclusión de PCD?	N/A	N/A
Retos y dificultades para implementar su política de inclusión laboral	N/A	N/A
Propuestas de mejora desde su organización para mejorar la inclusión de PCD física para mover las piernas y más aún si son jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años)	Seguimiento/acompañamiento a la capacitación dirigida a las PCD.	Investigar con mayor profundidad cuáles son las necesidades que tienen las PCD, entender más a este público
CAPACIDAD DEL JÓVEN CON DISCAPACIDAD		
Contratación de jóvenes	N/A	N/A
Encuentra en ellos el talento adecuado	N/A	N/A
Principales acciones de políticas públicas actuales en el Perú a favor de la inclusión de PCD física para mover las piernas	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas.	Ley de 5% de contratación en instituciones públicas y 3% en empresas privadas Las instituciones públicas están brindando la oportunidad de contratar PCD, por ejemplo, algunos ministerios, municipalidades, o servicios de serenazgos.

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 3	ENTREVISTA 4
Tipo de entrevistado	EXPERTO	SOCIEDAD CIVIL
POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PCD		
Opinión respecto al cumplimiento y suficiencia de las políticas públicas actuales en el Perú a favor de la inserción laboral de la PCD para mover las piernas	Existen pocas empresas que cumplen con la ley de contratación Siente que las empresas contratan PCD por cumplir la cuota, pero también debería haber una preocupación por el entrenamiento a supervisores de equipos de trabajo para dirigir personas con diversas condiciones.	Se está avanzando un poco en afrontar la necesidad de conseguir trabajo para las PCD y diversificando un poco las opciones de trabajo ofrecido.
Propuestas de mejora a las políticas públicas actuales en el Perú para la inserción laboral de la PCD física para mover las piernas	Especificar y aterrizar la ley de contratación para que no solamente sea cumplir la cuota con los anuncios. Mejorar el proceso cómo se hace en las organizaciones (su aplicación). Que exista un acompañamiento. Los programas sociales dirigidos a las PCD son muy generales. Los programas sociales deberían tener una mayor cobertura en más ciudades y provincias.	Brindar becas de estudio dirigido a las PCD. Incentivar iniciativas relacionadas con el mejoramiento de su educación. Crear un organismo encargado de la verificación de la cuota laboral de las organizaciones.
CIERRE		
¿En el futuro su organización apunta a promover la inclusión de PCD?	N/A	N/A
¿Cómo ve la situación laboral de las PCD en el futuro?	N/A	N/A
Proyección de la problemática de inserción laboral para las PCD física para mover las piernas	Todo depende de la reacción y presión de la sociedad ante los líderes públicos para seguir mejorando.	La percepción del empleador sobre las dificultades que trae contratar a una PCD y sus competencias siempre será sesgada hasta que tenga la experiencia de contratar a una PCD. Una PCD se esfuerza más en conseguir un trabajo, en asegurar su puesto, en estar cómodo. Entonces hace un mayor esfuerzo con relación a su compromiso, puntualidad, respeto y muchas cosas más en su trabajo.
Expectativas del sector privado, público, sociedad civil para obtener resultados considerables	Desde el sector público un cambio en la mentalidad sobre hacer gasto público en asuntos que ayuden a las PCD, por ejemplo, una encuesta oficial de PCD Desde la sociedad civil promover iniciativas como investigaciones, que haya más interés por el tema, y hacer respetar la ley dirigida a las PCD, promover el cambio y las mejoras	Fondos concursables en el mundo del emprendimiento focalizado para temas de PCD. Generar una comunidad dirigida a PCD
Comentarios finales	Las PCD tienen diferentes habilidades que pueden ajustarse a diferentes posiciones de trabajo que deben ser identificadas. Debe existir un mínimo de acompañamiento personalizado a las PCD. Incluir a PCD en las organizaciones trae la consecuencia positiva de crear una mentalidad más diversa para los demás. Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad. Es una ley muy general que no especifica ciertas cuestiones necesarias para el día a día.	Sería bueno se brinde apoyo en la preparación de personas que asistan de manera óptima a las a las PCD.

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 5	ENTREVISTA 6	ENTREVISTA 7
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	POTENCIAL EMPLEADOR	EXPERTO
DATOS DEL ENTREVISTADO			
Nombres y apellidos	Verónica y Fabiola Pama	José Luis Puquio	Ana María Gutiérrez Melgarejo
Edad del entrevistado		51 años	47 años
Organización / razón social	Aynimundo	Centro Tecnológico y Servicios SAC	Ministerio del Trabajo
Breve descripción del giro de negocio	Tenemos tres áreas de plataforma humana, servicios de ingeniería, arquitectura. Diversidad para la inclusión, apoyo a niños, inclusión escolar, asesoría a emprendedores (inclusión laboral).	Empresa de servicios tercerizados de Sony Perú.	N/A
Cargo	Verónica: directora Fabiola: responsable de inclusión laboral de PCD	Gerente	Especialista en promoción del empleo de personas con discapacidad. Especialidad en mental e intelectual- Dirección de Promoción Laboral para PCD
Sector	Sociedad civil	Servicios y reparaciones	Estado
Nº empleados	N/A	15	N/A
Nº empleados en áreas administrativas y contables	N/A	6	N/A
Nº empleados con discapacidad	N/A	0	N/A
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PERSONAL			
Procesos de convocatoria y selección de personal	N/A	Publicaciones en periódicos. Cuando es del rubro técnico, o de requerimientos técnicos, vamos a instituciones públicas o privadas. Envíamos una carta para que nos den postulantes, básicamente institutos. Etapas: recepción de CV, entrevista personal, escrito textual de cómo se desempeñan y desenvuelven.	N/A
Lugar de publicación de convocatorias	N/A	Principalmente periódicos.	N/A
Perfil general de un candidato	N/A	En lo administrativo: que conteste el teléfono, funcionamiento del control de documentos. En lo técnico: que se oriente a reparaciones del producto. Se busca un administrativo, técnico electrónico o técnico de cómputo que tenga formaciones en esos rubros. Se maneja de forma separada.	N/A
Considera que su proceso de convocatoria se da en igualdad de oportunidades	N/A	Sí, es una convocatoria abierta y no se le cierra la puerta a nadie.	N/A

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 5	ENTREVISTA 6	ENTREVISTA 7
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	POTENCIAL EMPLEADOR	EXPERTO
PERFIL DE LA PCD PARA MOVER LAS PIERNAS			
Características sociales, psicológicas, económicas de las PCD en general	En general, baja autoestima por experiencias que han vivido, siempre sublevados (ante la ley). No poseen habilidades sociales para integrarse. Con poco desarrollo de habilidades emocionales. También son de bajos recursos económicos (los que atiende Aynimundo).	N/A	Sociales: personas en exclusión, inactividad, con riesgo de exclusión, debido a barreras arquitectónicas. Económico: dificultad para acceder a empleo, debido a estereotipos sobre las condiciones físicas que se requieren para incluir a personas con discapacidad. Son personas en estado de vulnerabilidad. Psicológico: a veces se dice que son muy reactivas, poco conciliadoras, que siempre están demandando cosas.
Características generales predominantes en relación con los jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) con discapacidad	N/A	N/A	Quieren trabajar y no encuentran. Están esperando desarrollar sus habilidades, formarse de manera técnica y poder solventarse. Muchos son líderes y activistas de sus derechos. Están encontrando salidas en lo digital, manejando redes sociales, como <i>community manager</i> .
Principales retos de las PCD física para mover las piernas en su desenvolvimiento en la sociedad	La accesibilidad, principalmente en términos de infraestructura: construcción de zanjias, espacios para desplazamiento. También la accesibilidad social en universidades, colegios. etc.	N/A	Transporte público: calles, veredas. Necesidad de un asistente. Recursos económicos para pagar a un asistente. Poder continuar con sus estudios. Acceso a la salud y rehabilitación.
DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PCD			
Existencia de discriminación hacia las PCD física para mover las piernas y su evidencia en Lima Metropolitana	Es variable, en cada distrito de Lima. Depende también de los recursos económicos de la PDC. Asimismo, depende del entrono, no solo de la condición de discapacidad.	Más que discriminación, hay dificultad para que estas personas se puedan desplazar físicamente por la calle, considerando los carros. Las instituciones han tomado más conciencia. He visto en el Estado, sobre todo (por ejemplo, EsSalud), que hay personas con discapacidad atendiendo y cumpliendo sus funciones adecuadamente. Por tanto, no creo que haya discriminación hacia ellos. Quizá en algunos trabajos, pero no puedo dar fe de ello.	Sí. Se evidencia un trato diferenciado. A veces de indiferencia o, en el otro extremo, de querer ayudarlos más de la cuenta.
Razones de la discriminación hacia las PCD física para mover las piernas	Falta de conocimiento de la sociedad, incluso de la existencia de la misma ley. Presencia de estereotipos sobre que las PDC “no van a poder”. Queremos ahorrarnos el tiempo de lo que involucrará trabajar con una PCD o interactuar con ellas. Es un tema cultural.	N/A	Falta fomentar una cultura, un modo de convivencia, que enfatice el valor de la diversidad en general. Se cree que no pueden hacer nada. Se necesita fomentar una cultura de la diversidad. La discriminación es un comportamiento que conlleva creencias y percepciones a un nivel más interno de la persona.
Disposición a convocar y seleccionar a una PCD	N/A	Nunca hemos tenido un candidato con discapacidad, pero no discriminaríamos. Dependerá de su desenvolvimiento y el cumplimiento de sus funciones. Priorizaríamos puestos administrativos, porque para puestos técnicos se requiere cargar, levantar, mover y no sería práctico para ellos mismos.	N/A
Influencia de la condición de ser joven (principalmente de veinticuatro a veintiséis años) en una PCD como disminución de su probabilidad de insertarse en el mercado laboral	Les favorece. Mientras más adultos, menos posibilidades se tienen. Los jóvenes pueden estudiar. Pero también depende, hay adultos que ya cuentan con profesiones. Hay personas con discapacidad física en cargos importantes. Antes era peor que ahora. Hay empresas que apuestan por las PCD que no han estudiado (<i>call center</i>). Todo depende de estratos, empresas, etc.	N/A	Creo que sí. Los jóvenes tienen la dificultad de demostrar alguna experiencia, de encontrar su primer trabajo. Si tiene discapacidad, le cuesta el doble.
¿Qué puede hacer el Estado?	N/A	Se debería reforzar más el tema e inculcarlo en todas las empresas. Se pueden dar reconocimientos, premios, descuentos, de tal forma que el empresario se beneficie.	N/A
INCLUSIÓN LABORAL DE PCD			
Conocimiento de la normativa legal	N/A	No. He escuchado de cierto porcentaje u obligación, pero no sé el detalle.	N/A
Acciones actuales que se van implementando para la inclusión laboral de PCD física para mover las piernas en el Perú	Tenemos la ley. Desde la sociedad civil se hace seguimiento a su cumplimiento y a los compromisos del Ministerio de Trabajo, Salud y Educación.	No	Hay asociaciones de personas con discapacidades físicas, formadas por adultos y jóvenes. También hay jóvenes universitarios que están empezando a investigar temas de accesibilidad a educación y empleo. Nosotros vemos todos los programas, políticas y normas legales.
Conocimiento de incentivos del Estado	N/A	No	N/A
¿Qué incentivos ayudarían?	N/A	Las empresas desean rentabilidad. Si hay facilidades en impuestos o descuentos en un tipo de servicios, será atractivo porque permitirá ahorrar al empresario.	N/A
Experiencias exitosas de inclusión laboral en PCD física para mover las piernas	Nosotros tenemos una persona que trabaja en un <i>call center</i> que no puede mover las piernas, está inmovilizado en silla de ruedas. Ya viene trabajando dos años. Tiene casi 60 años y es mujer. Viene de provincia.	N/A	Casos de éxito como la asociación "Contra Viento y Marea" y "Los Orugas".
¿Conoce alguna institución que promueva la inclusión?	N/A	No	N/A

N° ENTREVISTA	ENTREVISTA 5	ENTREVISTA 6	ENTREVISTA 7
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	POTENCIAL EMPLEADOR	EXPERTO
INCLUSIÓN LABORAL DE PCD			
Criterios que tomaría en cuenta para evaluar la inclusión laboral de PCD	N/A	En nuestro caso, solo sería adecuado para el área administrativa, siempre y cuando tenga libres las manos, a fin de que pueda contestar el teléfono y usar la computadora.	N/A
¿Su organización está preparada?	N/A	Habría que hacer algunas modificaciones. Porque no hay espacio para desplazamiento en sillas de ruedas, por ejemplo. Tendría que ser en muletas.	N/A
Capacidad productiva	N/A	En la parte administrativa pienso que sí, si son debidamente capacitados.	N/A
Tipo de puesto donde podría desempeñarse adecuadamente una PCD	N/A	Un puesto ideal sería atender llamadas. El no ideal serían puestos que requieran acciones como levantar, cargas y desplazar equipos.	N/A
¿Qué está haciendo su organización para promover la inclusión de PCD?	No trabajamos mucho con personas con discapacidad física, pero, en general, promovemos la inclusión laboral mediante un proceso que inicia con capacitación en habilidades blandas y luego se busca contactar empresas que quieran contratar a las PCD. También formamos parte de una mesa de la coordinadora de derechos humanos donde se hace seguimiento e incidencia en políticas públicas.	N/A	Normas, reglamento de la ley que salió en el 2014. Buscamos que los servicios tengan una perspectiva de discapacidad, que significa que los consultores sepan como tratar con personas con discapacidad, que haya pautas en el trato. Desde la parte arquitectónica, promovemos que haya rampas frontales y posteriores. Desde el 2016 estamos impulsando ajustes en acomodaciones (escritorios con más espacios, cerca a la puerta, sin obstáculos, etc.) de lugar de trabajo, para que la persona pueda desempeñarse en igualdad de condiciones que otras. Buscamos que no haya específicamente un tipo de puesto para una personas con discapacidad; sino que pueda desempeñarse en cualquiera, según sus capacidades.
Retos y dificultades para implementar su política de inclusión laboral	Trabajar para que el Estado cumpla con las políticas que saca. Otro reto es que las instituciones privadas puedan incluir a PCD. El reto es llegar a los encargados de recursos humanos para que tengan la apertura necesaria. Es difícil lograr que las empresas quieran hacer todos los ajustes necesarios: etapas de inclusión, sensibilización del personal, análisis del puesto, seguimiento, etc.	N/A	N/A
Propuestas de mejora desde su organización para mejorar la inclusión de PCD física para mover las piernas y más aún si son jóvenes (principalmente de veinticuatro a veintiséis años)	Regular más a nivel de empresa. Mejorar el rol de fiscalización del Ministerio de Trabajo. El mismo Estado no cumple con la cuota y debería hacerlo. Servir debe generar un tipo de manual de cómo realizar los procesos de selección.	N/A	N/A
CAPACIDAD DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD			
Contratación de jóvenes	N/A	Sí tenemos jóvenes, son tres. En puestos básicamente técnicos.	N/A
¿Encuentra en ellos el talento adecuado?	N/A	Sí, se les va formando y ambos ganamos. Tienen capacidad para su trabajo, se les da inducción y ganan experiencia. Aprenden del compañero mayor.	N/A
POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PCD			
Principales acciones de políticas públicas actual en el Perú a favor de la inclusión de PCD física para mover las piernas	La ley, aunque debe promoverse su cumplimiento.	N/A	Programa Jóvenes Productivos. Se viene trabajando en una política de igualdad de oportunidades, aún no se aprueba.
Opinión respecto al cumplimiento y suficiencia de las políticas públicas actuales en el Perú a favor de la inserción laboral de la PCD para mover las piernas	No podría haber políticas específicas porque las personas con discapacidad, como el resto de las personas, son distintas entre sí.	N/A	N/A
Propuestas de mejora a las políticas públicas actuales en el Perú para la inserción laboral de la PCD física para mover las piernas	N/A	N/A	Lo que debe mejorar es que el servicio de empleo esté diseñado bajo una perspectiva de discapacidad, que el consultor entienda cuál es la situación de una persona con discapacidad física. Que no solo te diga que puedes ir a la empresa "x", sino que vaya contigo como un <i>coach</i> y verifique si hay dificultades o barreras para ti como persona. Deben realizarse itinerarios más personalizados. Hemos intentado insertar la figura de preparadores laborales.
CIERRE			
En el futuro su organización apunta a promover la inclusión de PCD	N/A	No lo tenemos como un objetivo, pero no le cerramos la puerta a nadie. No hemos tenido postulantes con esas características.	N/A
¿Cómo ve la situación de las PCD en el futuro, en lo laboral?	N/A	El Estado debe hacer gran parte para la inclusión y fomentar a empresas públicas y privadas que es bueno contar con esas personas, incluirlas, hacerlas sentir bien y contribuir.	N/A

Nº ENTREVISTA	ENTREVISTA 5	ENTREVISTA 6	ENTREVISTA 7
Tipo de entrevistado	SOCIEDAD CIVIL	POTENCIAL EMPLEADOR	EXPERTO
CIERRE			
Proyección de la problemática de inserción laboral para las PCD física para mover las piernas	Se va a incrementar la inserción laboral de PCD, dado que estamos en un mundo diverso. Esperamos que se respeten las políticas, lo procesos y que seamos una ciudad accesible. Especialmente accesible para PCD para mover las piernas	N/A	La idea a futuro es que se haga un acompañamiento de las personas con discapacidad en sus carreras, desde que egresan en las universidades, buscando que ellos sean los que, desde dentro de la empresa, promuevan la diversidad e inclusión.
Expectativas del sector privado, público, sociedad civil para obtener resultados considerables	El Estado se enfrenta a la sociedad civil. Esta última es la más activa.	N/A	N/A
Comentarios finales	Es importante que se trabajen estos temas. La investigación es buena. Se ha hecho en otros países. Sugerimos emplear el término de discapacidad física en miembros inferiores y así poder abarcar a las personas que usan andador, sillas de ruedas, etc. Esta información está en la convención de derechos con las personas con discapacidad.	N/A	Es importante que se puedan hacer investigaciones, pero que más que literatura se pongan a prueba pilotos, proyectos para poder recoger evidencias. Me gustaría que se comparta la investigación, enfatizando que se emplee un enfoque social y no de una persona enferma, porque una persona con discapacidad puede desarrollarse como cualquier otra.

Notas biográficas

Jorge Fernando Hernández Garavito

Nació en Callao, el 08 de octubre de 1987. Es licenciado en Gestión y Alta Dirección, con Mención en Gestión Social, por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

Cuenta con experiencia en el diseño e implementación de proyectos sociales, y en planificación estratégica en instituciones de educación superior. Además, es especialista en temas de investigación cuantitativa. Actualmente, se desempeña en monitoreo académico en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano y es predocente en la PUCP.

Miguel Enrique Hernández Palacios

Nació en Lima, el 20 de junio de 1985. Es licenciado en Gestión y Alta Dirección, con mención en Gestión Social, por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Cuenta con una Diplomatura de Especialización en Análisis, Prevención y Gestión de Conflictos Socio ambientales por el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos - PUCP.

Tiene once años de experiencia en la implementación de modelos y estrategias de responsabilidad social; intervenciones de inversión social, que incluyen el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo; en búsqueda y captación de fondos; y en relacionamiento con instituciones, actores locales y comunidades campesinas diversas. Actualmente se desempeña como relacionista comunitario en la Central Hidroeléctrica Cerro del Águila, de la empresa Kallpa Generación S.A.

Daniel Alejandro Vives Rivero

Nació en Lima, el 06 de febrero de 1987. Es licenciado en Gestión y Alta Dirección, con mención en Gestión Empresarial, por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con un Diplomado Internacional en Gerencia de Proyectos de la Universidad ESAN.

Tiene diez años de experiencia en ONG internacionales, en las cuales ha realizado seguimiento técnico-financiero a proyectos de índole social y siete años de experiencia en la docencia universitaria en temas enfocados al desarrollo de habilidades personales, liderazgo y trabajo en

equipo. Actualmente, se desempeña como *grants and contracts officer* en el Centro Internacional de la Papa.